



**PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL CENTRO DE  
FORMACIÓN EN TURISMO - 2025**

*Barranco, Marzo 2025*

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

## INDICE

<b>I.</b>	Presentación	Pág. 03
<b>II.</b>	Antecedentes	Pág. 05
<b>III.</b>	Definiciones	Pág. 07
<b>IV.</b>	Valores Institucionales	Pág. 10
<b>V.</b>	Diagnóstico	Pág. 11
<b>VI.</b>	Lineamientos Estratégicos y Operativos	Pág. 13
<b>VII.</b>	Alcance	Pág. 14
<b>VIII.</b>	Monitoreo & Seguimiento	Pág. 14
<b>IX.</b>	Responsables de cada acción	Pág. 14
<b>X.</b>	Anexo: Matriz de Actividades - 2025	Pág. 15

## I. PRESENTACIÓN

El Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR) es una institución pública de educación superior dedicada a la formación y capacitación de profesionales en turismo, hotelería y gastronomía. Como parte fundamental de su misión, el CENFOTUR busca contribuir al desarrollo sostenible del turismo en Perú mediante la preparación de profesionales altamente capacitados y éticamente comprometidos. En un contexto donde la integridad y la transparencia se han convertido en pilares fundamentales para la gestión pública, el CENFOTUR reconoce la importancia de operar bajo estos principios para mantener y fortalecer la confianza de la ciudadanía y garantizar la excelencia en sus servicios educativos.

El Programa de Integridad 2025 del CENFOTUR nace como una respuesta a la necesidad de institucionalizar la cultura de integridad en todas las actividades y procesos de la institución. Este programa se alinea con la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, establecida mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, y con la Ley N° 27815 "Código de Ética de la Función Pública", dichas normativas obligan a todas las entidades públicas a implementar mecanismos para prevenir y combatir la corrupción, promoviendo la ética, la transparencia y la responsabilidad en la gestión pública.

La integridad y la ética son valores fundamentales en el ejercicio de la función pública, y su promoción es una obligación que las instituciones deben asumir para fortalecer el Estado de derecho y garantizar la confianza de la ciudadanía en sus entidades. Es por ello que el CENFOTUR, como institución pública encargada de la formación de profesionales en turismo, hotelería y gastronomía, tiene la responsabilidad de inculcar estos valores tanto en sus procesos administrativos como en la educación que imparte.

El marco normativo peruano establece con claridad la importancia de prevenir y sancionar la corrupción en todas las entidades del Estado. La Constitución Política del Perú, en sus artículos 39, 41 y 44, refuerza la necesidad de un Estado eficiente, transparente y libre de corrupción; estos principios se ven reflejados en el Acuerdo Nacional y en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, que, mediante el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, establece directrices claras para todas las entidades públicas, incluyendo instituciones educativas como el CENFOTUR.

El CENFOTUR ha adoptado la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción como parte integral de su gestión y ha desarrollado el presente Programa de Integridad para asegurar que sus procesos administrativos y académicos se realicen de manera ética y transparente; este programa responde a la necesidad de alinear las operaciones de la institución con las políticas nacionales y de implementar mecanismos efectivos para prevenir la corrupción y fomentar la transparencia.

Ahora bien, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, se aprobaron los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, en el cual se establece que el proceso de evaluación se efectúe en base a los siguientes documentos: "Guía de Evaluación de Modelo de Integridad en la etapa n.º 1: Inicial", "Guía de Evaluación de Modelo de Integridad en la etapa n.º 2: Institucionalización" y "Guía de Evaluación en Modelo de Integridad en la etapa n.º 3: Estandarización", es por ello que estas guías se aplican de acuerdo a la clasificación efectuada por la Secretaría de Integridad Pública, respecto al grupo de entidades a ser evaluadas.

En este contexto, a fin de fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de la entidad frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética, para el presente ejercicio, el documento citado en el párrafo anterior servirá de referencia o guía para el desarrollo del presente programa, que se constituirá en una de herramienta para continuar con la implementación del modelo de integridad en el CENFOTUR.

Uno de los pilares fundamentales del Programa de Integridad del CENFOTUR 2025 es la creación de un entorno de confianza donde la integridad sea el valor principal que guíe la conducta de todos los miembros de la comunidad educativa del CENFOTUR. Esto implica que tanto estudiantes como personal docente y administrativo comprendan la importancia de actuar con honestidad, respetando las normativas internas y externas, y denunciando cualquier acto de corrupción o conducta contraria a la ética.

Estando a lo señalado, el CENFOTUR, se encuentra comprometido en la lucha contra la corrupción, planificando, desarrollando, ejecutando y evaluando las acciones necesarias para fortalecer una cultura ética y de integridad, tanto interna como externamente con las personas naturales y/o jurídicas, públicas y/o privadas con las que se relaciona en el cumplimiento de sus funciones.

Siendo así, se ha visto por conveniente desarrollar el presente Programa de Integridad del CENFOTUR 2025, en el que recoge el compromiso de la Institución de continuar realizando esfuerzos permanentes para implementar acciones que contribuyen a la lucha contra la corrupción de manera firme, objetiva y concreta.

El Programa de Integridad del CENFOTUR 2025 es una herramienta clave para asegurar que la institución continúe siendo un referente en la formación de profesionales éticos y comprometidos con el desarrollo del turismo en el Perú. Este programa no solo busca cumplir con las normativas vigentes, sino también fomentar una cultura organizacional basada en la integridad, que permita al CENFOTUR cumplir con su misión de formar profesionales que contribuyan al desarrollo sostenible del país.

## II. ANTECEDENTES:

### 2.1. Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción

Mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Publicado el 14 de setiembre del 2017, se aprobó la "Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción", la cual establece un (01) objetivo general, tres (03) ejes y trece (13) objetivos específicos:

**Cuadro N° 1**

<b>POLÍTICA NACIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	
Contar con instituciones transparente e integras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía.	
<b>EJES</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
<b>EJE 1:</b> Capacidad preventiva del Estado frente a los actos	1.1. Garantizar la transparencia y acceso a la información pública en las entidades del Estado
	1.2. Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en la administración pública

de corrupción	1.3. Impulsar y consolidar la reforma del sistema electoral en el Perú y de las organizaciones políticas.
	1.4. Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as civiles y en la ciudadanía.
	1.5. Instalar y consolidar la gestión de conflicto de intereses y la gestión de intereses en la administración pública.
<b>EJE 2:</b> Identificación y Gestión de Riesgos	2.1. Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción
	2.2. Impulsar una carrera pública meritocracia
	2.3. Garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios
	2.4. Fortalecer la gestión de riesgos al interior de cada entidad pública.
<b>EJE 3:</b> Capacidad Sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción	3.1. Reforzar el sistema de justicia penal.
	3.2. Reforzar el sistema disciplinario
	3.3. Reforzar el sistema nacional de control
	3.4. Fortalecer los mecanismos para recuperación de activos y pérdida de dominio ante delitos agravados contra la administración pública.

Las actividades programadas en el presente documento se encuentran alineadas con los ejes y objetivos trazados en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

## 2.2. Plan Nacional de Integridad

A través del Decreto Supremo N°044-2018-PCM se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

## 2.3. Estrategia de Integridad del poder Ejecutivo al 2022

Con Decreto Supremo N°180-2021-PCM se aprobó la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022, para la Prevención de Actos de Corrupción, siendo el caso que en su única disposición complementaria transitoria establece: “El Modelo de Integridad para las entidades del sector público, previsto en la Tabla N°11 del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se mantiene vigente hasta la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.”

## 2.4. Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en entidades del Sector Público

Mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, se aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en entidades del Sector Público”. Creándose el índice de capacidad preventiva frente a la corrupción, que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación: y estableciendo el deber de elaborar un programa de integridad que defina el curso de acción para cerrar las brechas identificadas, según el estado actual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. En línea de lo antes mencionado CENFOTUR ha elaborado el “Programa de Integridad 2025”, el cual considera actividades hasta el cierre del año 2025.

Precisar además que la citada Directiva establece que las Oficinas de Integridad Institucional mantienen relaciones técnico- funcionales con la SIP y se sujetan a las disposiciones que esta emita en materia de integridad y ética pública de cada entidad,

siendo responsables de cumplir con las funciones señaladas en el Decreto Supremo N°010-2017-JUS, Reglamento del Decreto Legislativo N°1327, que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.

## **2.5. Incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública**

La Directiva N° 001-2024-PCM/SIP “Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública”, señala:

*“7.4.1. Entidades con Reglamento de Organización y Funciones:*

*Las entidades que cuentan con una estructura orgánica, incorporan la función de integridad en cualquiera de las modalidades previstas en el numeral 7.3.1, 7.3.2 y 7.3.4 de la presente Directiva.*

*En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, aplica la norma que regula en manera particular la incorporación de la función de integridad a través de una Oficina de Integridad Institucional y/o una Unidad Funcional al interior del despacho de la máxima autoridad administrativa.*

*Por la capacidad organizacional de las entidades con estructura orgánica y cumpliendo con los Lineamientos de Organización del Estado, se debe priorizar la creación de una Oficina de Integridad Institucional, para que de manera permanente, especializada y exclusiva desarrolle las tareas de implementación del modelo de integridad.*

En ese sentido, a través de resolución de Gerencia General N° 040-2023-CENFOTUR/GG se resuelve delegar en la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y Finanzas, las funciones de Integridad Institucional y Oficial de Integridad, las mismas que se desempeñan de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.2 de la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP; precisando que las funciones de Oficial de Integridad corresponden al jefe de la Unidad de Recursos Humanos.

Asimismo, tomando en consideración que los instrumentos de gestión del CENFOTUR, establecen que el sistema administrativo de recursos humanos recae en la Oficina de Administración y finanzas, mediante Resolución de Gerencia General N° 029-2024-CENFOTUR/GG se resuelve dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 040-2023-CENFOTUR/GG y delegar en la Oficina de Administración y Finanzas del CENFOTUR, las funciones de Integridad Institucional y Oficial de Integridad, las mismas que se desempeñan de acuerdo a lo previsto en la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP; precisando además que el ejercicio de las funciones de Oficial de Integridad, corresponden al funcionario a cargo de la Oficina de Administración y Finanzas del Centro de Formación en Turismo – CENFOTUR.

Finalmente, en aplicación de la “Guía de Evaluación N° 1: Etapa Inicial” para la evaluación correspondiente al periodo 2024 y previo análisis de la organización y estructura del CENFOTUR, la función de integridad se incorporó en modalidad de Unidad Funcional al interior de la máxima autoridad administrativa, formalizándose mediante Resolución de Gerencia General N° 049-2024-CENFOTUR/GG la creación de la Unidad Funcional de Integridad Institucional del CENFOTUR, como unidad no orgánica dependiente de la Gerencia General en su condición de máxima autoridad administrativa; función de integridad que recae en la máxima autoridad administrativa, por ende, ejerce el rol de Oficial de Integridad, para lo cual cuenta con el apoyo del Coordinador de la Unidad Funcional de Integridad.

### III. DEFINICIONES

#### 3.1. Función de Integridad

Es la labor de asesoramiento especializado para la conducción, ejecución y monitoreo de las acciones destinadas a elevar los estándares de integridad institucional, con la finalidad de fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de la entidad frente a la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

#### 3.2. Oficial de Integridad

Es el responsable de ejercer la función de integridad en la entidad, en cualquiera de las modalidades de incorporación establecidas en la directiva. En aquellas entidades, donde no se haya incorporado la función de integridad, se entiende que el Oficial de integridad es la máxima autoridad administrativa.

#### 3.3. Cultura de Integridad Pública

Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a privilegiar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas. La visibilización de la integridad supone hacer explícita la prioridad que brinda una entidad a la ética y al desarrollo y cumplimiento de un conjunto de procesos y políticas orientadas a promover la integridad y prevenir la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética en el sector público.

#### 3.4. Integridad Pública

Es la actuación coherente con valores, principios y normas que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía se oriente al interés general y la creación de valor público.

#### 3.5. Modelo de Integridad

Es el conjunto de orientaciones organizadas de manera sistémica en una estructura de trabajo para fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Dichas orientaciones incluyen el cumplimiento de normas, la adopción de buenas prácticas; así como la implementación de directrices y herramientas.

#### 3.6. Componentes del Modelo de Integridad:

##### 3.6.1. Componente “Compromiso de la Alta Dirección”

Es aquí donde se observa el liderazgo de las autoridades, lo cual se evidencia asegurando las condiciones necesarias para el fortalecimiento de una cultura de integridad en la entidad, por ejemplo, visibilizando la integridad como un objetivo institucional incorporado el enfoque de integridad en los documentos de gestión y planeamiento; y empoderando al órgano que ejerce la función de integridad (encargado del Modelo) con los recursos necesarios para tal efecto.

**3.6.2. Componente “Gestión de Riesgos”**

Asociado a la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos que pudieran afectar la integridad pública, es decir, la posibilidad de que una determinada conducta transgreda, por acción u omisión, el respeto de los valores de la organización, así como de los principios, deberes y normas relacionadas al ejercicio de la función pública y configure una práctica contraria a la ética o práctica corrupta; particularmente en los procesos más sensibles (por ejemplo, en el ámbito de la contratación pública, la gestión de recursos humanos, la transparencia y acceso a la información pública y la provisión de servicios públicos).

**3.6.3. Componente “Políticas de Integridad”**

Entendidas como estándares de cumplimiento y responsabilidad para las entidades y servidores públicos como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción, en concordancia con directrices de alcance nacional y normas vinculadas a la materia (por ejemplo, formulación de códigos de conducta, lineamientos para la prevención y gestión de conflictos de intereses, gestión de intereses, acciones de diligencia debida, políticas de incentivos y reconocimientos al personal por su desempeño ético, disposiciones para asegurar la meritocracia y contratación de personal idóneo en la entidad, etc.)

**3.6.4. Componente “Transparencia, Datos Abiertos y Rendición de Cuentas”**

Implica el cumplimiento de la publicación de información en los portales de transparencia estándar (personal, contrataciones y adquisiciones, actividades oficiales, registro de visitas, documentos de planeamiento y presupuesto, proyectos de inversión, etc.), garantizar el acceso a la información pública (incluyendo el cumplimiento de los procedimientos para clasificar adecuadamente la información), contribuir a la apertura de datos y promover la rendición de cuentas.

**3.6.5. Componente “Controles Interno, Externo y Auditoría”**

Supone que la entidad cumpla con los requerimientos del control interno, para cautelar la correcta gestión de los recursos públicos; facilite las labores del control gubernamental que realiza la Contraloría General de la República o a través del órgano de control institucional; así como las auditorías en el caso de las empresas públicas.

**3.6.6. Componente “Comunicación y Capacitación”**

Involucra las tareas de inducción al personal, precisando los valores de la entidad, los principios, deberes y normas establecidas para el cumplimiento adecuado de la función pública; la capacitación permanente en políticas de integridad al público interno y la comunicación de dichas disposiciones dentro y fuera de la institución; la evaluación del clima ético en la entidad (percepciones, conocimientos y prácticas); así como el nivel de satisfacción de las partes interesadas sobre el desempeño ético de los servidores y funcionarios.

**3.6.7. Componente “Canal de Denuncias”**

Es fundamental que los servidores y los ciudadanos conozcan los mecanismos de denuncia establecidos para recibir las alertas referidas a posibles inconductas o actos corruptos, precisando quién recibe la denuncia y cómo se

procesa en la entidad; así como asegurar las medidas de protección al denunciante.

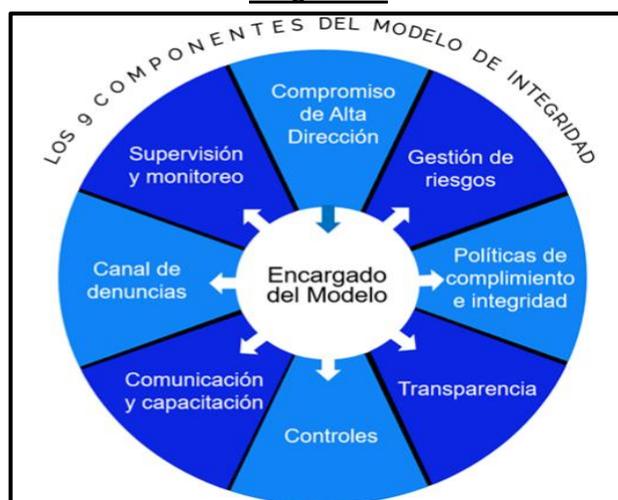
**3.6.8. Componente “Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad”**

Es importante evaluar permanentemente el avance y el desempeño de la entidad en la implementación de los lineamientos, las medidas y directivas de integridad, a fin de identificar oportunidades de mejora, contribuir al monitoreo de indicadores y efectuar los correctivos necesarios para el cierre de brechas en cada uno de los componentes del modelo.

**3.6.9. Componente “Encargado del Modelo de Integridad”**

Para facilitar la implementación de este modelo es necesario asignar la función de integridad, quien asume el rol de articulación de sus componentes, acompaña y orienta a los distintos órganos y unidades orgánicas sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y/o mecanismos establecidos para elevar los estándares de integridad pública. Asimismo, absuelve consultas y brinda orientación a los servidores y servidoras de la entidad frente a posibles incumplimientos éticos.

**Imagen N° 1**



**Cuadro N° 1**

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE
C1 – Compromiso de la Alta Dirección	Fortalecimiento del Órgano que ejerce la función de Integridad
	Visibilidad de la Integridad como objetivo institucional de la Entidad
C2 – Gestión de Riesgos	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública
	Mapa de riesgos y controles
C3 – Políticas de Integridad	Código de Conducta
	Prevención y mitigación de conflictos de intereses
	Debida diligencia
	Incentivos y reconocimientos al personal
	Contratación de personal
	Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE
C4 – Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Transparencia Activa
	Transparencia Pasiva
C5 – Controles interno, externo y auditoría	Implementación del Sistema de Control Interno
	Control Gubernamental – OCI
C6 – Comunicación y Capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos
	Capacitación permanente en políticas de integridad
	Comunicación de “Política de Integridad” a las partes interesadas
	Evaluación del clima laboral
C7 - Canal de Denuncias	Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas
	Implementación de canal de denuncias
C8 – Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Mecanismos de protección al denunciante
	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad
C9 – Encargado del modelo de integridad	Función de acompañamiento

#### IV. VALORES INSTITUCIONALES

En ese marco, el CENFOTUR ha definido sus valores institucionales, entendidos como aquellos principios, actitudes y conductas que guían las decisiones de la entidad para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, establecidos en el Código de Ética del Personal y Servidores del CENFOTUR, aprobado con Resolución Directoral N° 035-2009- CENFOTUR/DN, abarcando los siguientes aspectos:

##### 4.1 Respeto

En todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procesos administrativos y/o académicos, se respeta los derechos de los alumnos, padres de familia, demás trabajadores y público en general.

##### 4.2 Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de CENFOTUR, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la entidad y cumple cabalmente con las normas y directivas vigentes.

##### 4.3 Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las actividades a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno.

##### 4.4. Idoneidad

Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral, en el desempeño de sus funciones. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores.

##### 4.5 Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con el personal de CENFOTUR y terceros.

##### 4.8 Lealtad, obediencia y confidencialidad

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia el Consejo Directivo, Jefatura, Jefaturas de Oficina y general a todos los miembros, personal y servidores de CENFOTUR, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las labores a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, los cuales no solo podrá

rechazar, sino deberá poner en conocimiento de la Administración de CENFOTUR. Asimismo, actúa con reserva y diligencia en el manejo de la información que conoce.

#### 4.9 Justicia

Obrar con equidad en las relaciones funcionales otorgando a cada cual lo que le es debido, a efectos de mantener un ambiente de justicia entre el personal, sean superiores o subordinados y con terceros en general.

## V. DIAGNÓSTICO

El Modelo de Integridad es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética, se organizan de manera sistemática en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha constituyen el estándar de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública.

En ese sentido, la Secretaría de Integridad Pública (SIP) de la Presidencia del Consejo de Ministros, diseñó el Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción con la finalidad de medir los avances en la implementación del Modelo de Integridad de las entidades públicas. Esta herramienta permite evaluar de forma estandarizada la implementación de los nueve (9) componentes del modelo de integridad en las entidades de administración pública. Esta evaluación se realiza en función de un Estándar de Integridad definido por la SIP, por etapas, teniendo un total de cinco (5) etapas, con el objetivo de establecer los estándares de manera periódica y promover una implementación y evaluación progresiva del modelo de integridad en las entidades públicas.

La implementación del Modelo de Integridad es medida a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, asignando una puntuación de 0 a 1; donde 0 supone que no se ha verificado ningún avance y 1 que se ha cumplido en la etapa evaluada, como se detalla a continuación:

**Cuadro N° 2**

BAJO	REGULAR	ACEPTABLE	DESEABLE	DESTACABLE
0 – 0.20	0.21 – 0.40	0.41 – 0.60	0.61 – 0.80	0.81 – 1.00

En ese contexto, la implementación efectiva de un Programa de Integridad en una institución como el CENFOTUR requiere un diagnóstico inicial que permita identificar las brechas existentes en la capacidad preventiva frente a la corrupción. Este diagnóstico es fundamental para diseñar e implementar acciones que fortalezcan los mecanismos de integridad dentro de la institución y aseguren que todos los procesos administrativos y académicos se realicen bajo los más altos estándares éticos.

En el ejercicio 2023, la SIP aprobó con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP las Guías de Evaluación del Modelo de Integridad en las Etapas N°s 1 y 2; en donde el CENFOTUR presentó el reporte de información para la evaluación anual del avance en la implementación del Modelo de Integridad, obteniendo en la Etapa N° 1 un avance del 70% en la implementación del Modelo de Integridad quedando una brecha de 30% por implementar y obteniendo en la Etapa N° 2 un avance del 52% en la implementación del Modelo de Integridad, quedando una brecha de 48% por implementar, como se detalla en los siguientes cuadros:

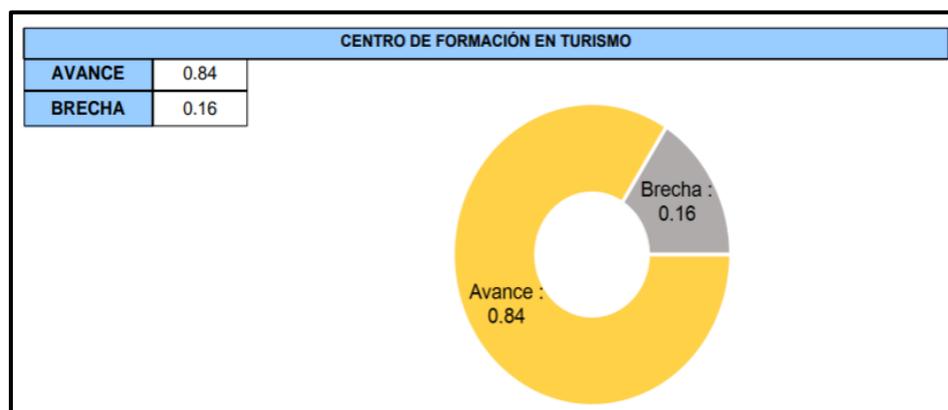
**Cuadro N° 3 y 4**

COMPONENTE DEL MODELO DE INTEGRIDAD	ICP ETAPA 1	COMPONENTE DEL MODELO DE INTEGRIDAD	ICP ETAPA 2
C1. Compromiso de la Alta Dirección	0.24	C1. Compromiso de la Alta Dirección	0.83
C2. Gestión de Riesgos	1.00	C2. Gestión de Riesgos	0.00
C.3 Políticas de Integridad	0.60	C.3 Políticas de Integridad	0.80
C.4 Transparencia, Datos abiertos y Rendición de Cuentas	0.89	C.4 Transparencia, Datos abiertos y Rendición de Cuentas	0.30
C.5. Control Interno, Externo y Auditoría	0.50	C.5. Control Interno, Externo y Auditoría	0.50
C.6. Comunicación y Capacitación	0.67	C.6. Comunicación y Capacitación	0.25
C.7 Canal de Denuncias	1.00	C.7 Canal de Denuncias	0.25
C.8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	0.75	C.8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	0.50
C.9. Encargado del Modelo de Integridad	0.79	C.9. Encargado del Modelo de Integridad	1.00
<b>ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA</b>	<b>70%</b>	<b>ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA</b>	<b>52%</b>

Asimismo, en el ejercicio 2024, la SIP aprobó con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP la “Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial”, “Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 2: Institucionalización” y “Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 3: Estandarización”; siendo así y en cumplimiento del artículo 1 de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM-SIP, se publicó el Listado de entidades de la administración pública a ser evaluadas con el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) 2024, detallando la etapa de avance de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación del año 2023, indicando que el CENFOTUR debe presentar reporte obligatorio de la Etapa N° 1.

Al respecto, el CENFOTUR cumplió con presentar la información en el aplicativo habilitado por la SIP de la PCM correspondiente a la Etapa N° 1, obteniendo un avance en la implementación del Modelo de Integridad de Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción de 84%, quedando una brecha de 16% por implementar, de acuerdo al siguiente detalle:

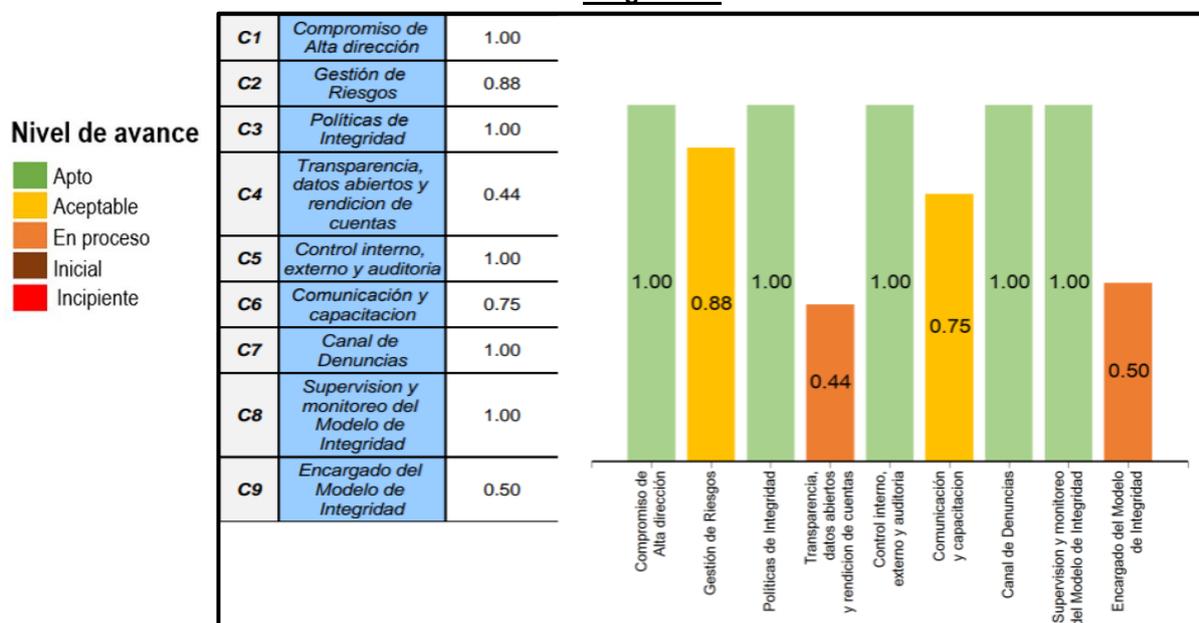
**Imagen N° 2**



Asimismo a nivel de componentes se aprecia un avance heterogéneo, siendo los componentes más destacados con calificación de **Apto**: “Compromiso de Alta Dirección”, “Políticas de Integridad”, “Control”, “Canal de Denuncias” y “Supervisión y Monitoreo”;

componentes destacados con calificación de **Aceptable**: “Gestión de Riesgos”, “Comunicación y Capacitación” y componentes destacados con calificación **En Proceso**: “Transparencia” y “Encargado del Modelo”, como se evidencia en el diagrama del Reporte Nacional que se demuestra a continuación:

**Imagen N° 3**



Por lo que se propone colocar mayor énfasis en estos aspectos a ser desarrollados en este periodo 2025.

## VI. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICO Y OPERATIVOS

Los lineamientos estratégicos (Objetivo General) y operativos (Objetivos operativos) del Programa de Integridad están alineada al PEI 2023-2026 vigente del CENFOTUR.

### 6.1. Objetivo General

Fortalecer la capacidad de prevención y de sanción frente a la corrupción, así como la identificación y gestión de los riesgos, por parte del CENFOTUR, asegurando que todos los procesos administrativos y académicos se realicen bajo los más altos estándares de ética, transparencia y responsabilidad; incrementando los parámetros señalados en el Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la corrupción.

### 6.2. Objetivo Específicos

Implementar y fortalecer políticas de integridad específicas para CENFOTUR, alineadas dentro de los Objetivos estratégico de la Institución, se han establecido 05 objetivos específicos:

- OE2.** Desarrollar y fortalecer los mecanismos de control interno y auditoría
- OE3.** Promover la capacitación continua en temas de integridad y ética
- OE4.** Establecer mecanismos efectivos para la denuncia de actos de corrupción
- OE5.** Asegurar la evaluación y mejora continua del Programa de Integridad

**VII. ALCANCE:**

El presente programa de Integridad del Centro de Formación y Turismo comprende las acciones y actividades a desarrollarse durante el periodo de 2025.

**VIII. MONITOREO & SEGUIMIENTO****Retroalimentar el proceso para la mejora continua**

El órgano que ejerce la función de integridad realiza el monitoreo y efectúa recomendaciones para identificar oportunidades de mejora, cierre de brechas y elevar los niveles de aplicación de los estándares que conduzcan a fortalecer la cultura de integridad en la entidad, en mérito a la información obtenida del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. El seguimiento se realizará en forma trimestral conforme al cronograma anexo al "Programa de Integridad 2025 del Centro de Formación en Turismo".

**IX. RESPONSABLES DE CADA ACCIÓN**

En base a las acciones priorizadas del Modelo de Integridad, se han establecido 8 acciones, a fin de lograr el objetivo propuesto. A continuación, se detalla las acciones programadas por cada componente:

**Cuadro N° 5**

COMPONENTE	SUBCOMPONENTES	ACCIONES	RESPONSABLE
<b>C1. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN</b>	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad	Formular y aprobar el Programa de Integridad 2025 del CENFOTUR	- UFII - JEFATURA
	Visibilidad de la Integridad como objetivo institucional de la Entidad	Incorporación de materias de integridad, ética y/o lucha contra la corrupción en los documentos de planeamiento como objetivo institucional y/o acción estratégica en el PEI	- UFII - OPPD/UPL
<b>C2. GESTION DE RIESGOS</b>	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública	Ejecutar capacitación al personal de las unidades de organización que ejercen el rol conductor, y técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan a la integridad pública	- UFII - TODAS LAS ÁREAS DE LA ENTIDAD
<b>C3. POLÍTICAS DE INTEGRIDAD</b>	Prevención y mitigación de conflicto de intereses	Verificar el Uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público	- UFII - UNIDAD DE LOGISTICA - UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
	Incentivos y reconocimientos al personal	Aprobar y/o actualizar el procedimiento aprobado de reconocimiento a la contribución de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública	- UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
	Código de Conducta	Aprobar y/o actualizar el Código de conducta de la entidad	- UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
<b>C4. TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE</b>	Transparencia Pasiva	Verificar el porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública atendidas oportunamente durante el año evaluado	- UFII

COMPONENTE	SUBCOMPONENTES	ACCIONES	RESPONSABLE
CUENTAS		Capacitación a los servidores en aspectos relacionados a la solicitud de acceso a la información pública	- UFII - TODAS LAS UNIDADES DE LA ENTIDAD
	Transparencia Activa	Mantener actualizado el Registro de Visitas en Línea conforme a la ley N° 28024	- OAF
C5. CONTROLES INTERNOS, EXTERNO Y AUDITORÍA	Implementación del Sistema de Control Interno	Presentar los Entregables establecidos por la Contraloría General de la República, a fin de asegurar el funcionamiento del sistema de control interno.	- ESPECIALISTA DE CONTROL DE INTERNO
C6. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas	Realizar actividades de difusión <u>interna</u> orientadas a generar una cultura de integridad en el CENFOTUR.	- UFII - OFICINA DE MARKETING INSTITUCIONAL
		Realizar actividades de difusión <u>externa</u> orientadas a generar una cultura de integridad en el CENFOTUR.	- UFII - OFICINA DE MARKETING INSTITUCIONAL
	Capacitación permanente en políticas de integridad	Desarrollar actividades de capacitación o charlas en materia de ética, integridad o una temática vinculada, habiendo participado en cada una de las actividades como mínimo el 10% de servidores de la entidad	- UFII - UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
C7. CANAL DE DENUNCIAS	Implementación de canal de denuncias	Difundir y comunicar interna y externamente sobre la plataforma digital de denuncias del ciudadano	- UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS. - UFII - OMI
C8 . SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad	Realizar una encuesta en materia de integridad pública en la entidad	- UFII - UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
		Realizar la evaluación de la capacidad operativa correspondiente al año evaluado	- UFII
C9 . ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Función de acompañamiento	Comunicar a todas las unidades de organización de la entidad que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad	- UFII
		Monitorear el nivel de cumplimiento del Programa de Integridad	- UFII

**X. MATRIZ DE ACCIONES, SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE INTEGRIDAD – PERIODO 2025 (Ver Anexo N°01)**

**ANEXO 01: MATRIZ DE ACCIONES, SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE INTEGRIDAD – PERIODO 2025  
CENTRO DE FORMACIÓN EN TURISMO - CENFOTUR**

ACCIONES PROGRAMADAS									
COMPONENTE	ACCIÓN	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	T I	T II	T III	T IV	RESPONSABLE/ INVOLUCRADOS
C1. Compromiso de la alta dirección	Formular y aprobar el Programa de Integridad 2025 del CENFOTUR	Programa (1)	Documento aprobado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Integridad</li> <li>- Acto Resolutivo del titular de la entidad que aprueba el Programa de Integridad</li> </ul>	x				<ul style="list-style-type: none"> <li>- UFII</li> <li>- JEFATURA</li> </ul>
	Incorporación de materias de integridad, ética y/o lucha contra la corrupción en los documentos de planeamiento como objetivo institucional y/o acción estratégica en el PEI	Plan (1)	Documento aprobado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Estratégico Institucional de la entidad (vigente)</li> </ul>		x			<ul style="list-style-type: none"> <li>- UFII</li> <li>- OPPD/UPL</li> </ul>
C2. Gestión de Riesgos	Ejecutar capacitación al personal de las unidades de organización que ejercen el rol conductor, y técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan a la integridad pública	Capacitación (1)	Capacitación realizada	Informe que precise: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fecha de la capacitación, charla o similares.</li> <li>- Modalidad.</li> <li>- Entidad que brindó la capacitación, charla o similares (SIP, otra entidad, o la misma entidad).</li> <li>- Relación de personal participante con identificación de área al que pertenece y el rol que ejerce.</li> <li>- Total, de unidades de organización de acuerdo a su documento de organización.</li> </ul>		x			<ul style="list-style-type: none"> <li>- UFII</li> <li>- TODAS LA ÁREAS DE LA ENTIDAD</li> </ul>
C3. Políticas de integridad	Verificar el Uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público	Informes (3)	Informes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de la Unidad de Recursos Humanos en el que precise que se ha hecho uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación del personal.</li> <li>- Informe de la Unidad de Logística en el que precise si se ha hecho uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de proveedores de servicios.</li> </ul>		x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UFII</li> <li>- UNIDAD DE LOGISTICA</li> <li>- UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</li> </ul>
	Aprobar y/o actualizar el procedimiento aprobado de reconocimiento a la contribución de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública	Lineamiento (1)	Directiva aprobada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acto Resolutivo que aprueba el documento que aprueba el procedimiento institucionalizado para reconocer la contribución del personal en iniciativa y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública.</li> <li>- Documento que contempla el procedimiento institucionalizado.</li> </ul>		x			<ul style="list-style-type: none"> <li>- UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</li> </ul>
	Aprobar y/o actualizar el Código de conducta de la entidad		Documento aprobado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acto Resolutivo que aprueba el Código de Conducta.</li> <li>- Código de Conducta.</li> </ul>			x		<ul style="list-style-type: none"> <li>- UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</li> </ul>
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Verificar el porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública atendidas oportunamente durante el año evaluado	Informes (4)	Informes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe Trimestral que contenga la relación de solicitudes de acceso a la información pública recibidas por la entidad, indicando en un cuadro consolidado, el porcentaje de atención correspondiente a la alternativa seleccionada.</li> </ul>	x	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UFII</li> </ul>

	Capacitación a los servidores en aspectos relacionados a la solicitud de acceso a la información pública	Capacitación (1)	Capacitación realizada	Informe que precise: - Fecha de la capacitación, charla o similares. - Modalidad. - Entidad que brindó la capacitación, charla o similares (SIP, otra entidad, o la misma entidad). - Relación de personal participante con identificación de área al que pertenece. - Total, de unidades de organización de acuerdo a su documento de organización.		x				- UFII. - TODAS LAS AREAS DE LA ENTIDAD.
	Mantener actualizado el Registro de Visitas en Línea conforme a la ley N° 28024	Reporte trimestral (3)	Registro actualizado de todas las visitas en línea.	- Reporte trimestral a la máxima autoridad administrativa.	X	x	x	x		- OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
C5. Controles internos, externo y auditoría	Presentar los Entregables establecidos por la Contraloría General de la República, a fin de asegurar el funcionamiento del sistema de control interno.	Documentos entregables a tiempo (2).	Documentos entregables del SCI presentados a la Contraloría dentro del plazo establecido	- Constancia de la CGR. - Informe emitido a la máxima autoridad administrativa	X			x		- ESPECIALISTA DE CONTROL DE INTERNO
C6. Comunicación y capacitación	Realizar actividades de difusión <u>interna</u> orientadas a generar una cultura de integridad en el CENFOTUR.	Actividades de Difusión Internas Ejecutadas (2 por trimestre).	N° de acciones de difusión	- Actividades de difusión interna realizadas			x	x	x	- UFII - OFICINA DE MARKETING INSTITUCIONAL
	Realizar actividades de difusión <u>externa</u> orientadas a generar una cultura de integridad en el CENFOTUR.	Actividades de Difusión Externas Ejecutadas (2 por trimestre).	N° de acciones de difusión	- Actividades de difusión externa realizadas			x	x	x	- UFII - OFICINA DE MARKETING INSTITUCIONAL
	Desarrollar actividades de capacitación o charlas en materia de ética, integridad o una temática vinculada, habiendo participado en cada una de las actividades como mínimo el 10% de servidores de la entidad	Capacitación (2)	Capacitación realizada	Informe que precise: - Fecha de la capacitación, charla o similares. - Modalidad. - Entidad que brindó la capacitación, charla o similares (SIP, otra entidad, o la misma entidad). - Relación de personal participante con identificación de área al que pertenece.			x		x	
C7. Canal de denuncias	Difundir y comunicar interna y externamente sobre la plataforma digital de denuncias del ciudadano.	Comunicaciones (4)	N° de acciones de difusión	- Actividades y/o comunicados de la difusión	x	x	x	x		- UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS. - UFII - OMI
C8 . Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	Realizar una encuesta en materia de integridad pública en la entidad	Informe (1)	Informe	- Informe que adjunte el formulario utilizado, ordenando las preguntas de acuerdo a su tipo: conocimiento, percepción y casos prácticos y/o problemas éticos.					x	- UFII - UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
	Realizar la evaluación de la capacidad operativa correspondiente al año evaluado	Informe de Capacidad Operativa (1)	Informe	- Informe de Capacidad Operativa					x	- UFII

C9 . Encargado del Modelo de Integridad	Comunicar a todas las unidades de organización de la entidad que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad	Comunicaciones (4)	Comunicaciones	- Nota de elevación, memorándum simple o múltiple y/o correos electrónicos	x	x	x	x	- UFII
	Monitorear el nivel de cumplimiento del Programa de Integridad	Informe (1)	Informe	- Informe presentado al Titular y a la máxima autoridad administrativa reportando el cumplimiento de las actividades descritas en el presente programa de Integridad 2025.			x		- UFII