



INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA

# Código de Integridad



Diciembre 2022

## Tabla de Contenido

|  |       |
|--|-------|
| 1.INTRODUCCIÓN.....  | 5-6   |
| 1.1 LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA REPÚBLICA DOMINICANA.....                | 6     |
| 2.CARTA COMPROMISO DE LA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA INSTITUCIÓN.....         | 7     |
| 3.¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD? .....                                 | 8     |
| 4.PROCESO DE ELABORACIÓN DEL CÓDIGO.....                                 | 8     |
| 4.1 MIEMBROS DE LOS GRUPOS OCUPACIONALES.....                            | 8-9   |
| 4.2 MIEMBROS DEL CUERPO TÉCNICO.....                                     | 9     |
| 5.DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN.....                                     | 9     |
| 5.1 RESEÑA HISTÓRICA.....  | 9-10  |
| 5.2 BASE LEGAL DE LA INSTITUCIÓN.....                                    | 10    |
| 5.3 RAZÓN DE SER DE LA INSTITUCIÓN.....                                  | 10    |
| 5.4 FILOSOFÍA INSTITUCIONAL.....   | 11    |
| 6.VALORES GUÍA PARA LA ELABORACION DE NUESTRO CODIGO DE INTEGRIDAD.....  | 11    |
| 6.1 VALORES TRANSVERSALES:.....  | 11    |
| 6.2 VALORES PROPIOS DE LA INSTITUCIÓN.....                               | 12    |
| 7.CONDUCTAS DEL SERVIDOR PÚBLICO.....                                    | 13    |
| A.DE LA INSTITUCIÓN CON SUS SERVIDORES PÚBLICOS.....                     | 13-14 |
| B.DE LA INSTITUCIÓN Y EL CUIDADO DE LOS BIENES Y LA REPUTACIÓN PÚBLICA.. | 14-15 |
| C.DE LA INSTITUCIÓN Y LOS CIUDADANOS.....                                | 15-16 |
| D.DE LA INSTITUCIÓN Y LOS PROVEEDORES.....                               | 17    |

|   |       |
|---|-------|
| E.NORMAS DE CLAUSURA.....                   | 18    |
| 8.MECANISMO DE CONSULTAS.....               | 19    |
| 9.MECANISMOS DE DENUNCIA.....               | 19    |
| 10.SANCIONES.....                           | 19    |
| 11.GOVERNANZA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD..... | 19    |
| 12.GLOSARIO DE TÉRMINOS.....                | 20-21 |

A continuación, presentamos el Modelo del Código Integridad del Instituto Nacional de Educación Física (INEFI). El Modelo de Código de Integridad se desarrolla en el marco de la consultoría del Banco Interamericano de Desarrollo y ha sido elaborado por los consultores internacionales **Alberto Precht y María José Méndez**.

## 1. Introducción

El ser humano, creado por Dios, es el fundamento ontológico y objetivo de la Teología Moral. El individuo es el camino que se debe para la fundamentación del juicio ético, siendo la ética la ciencia que estudia la moral; y esta, el conjunto de acciones y costumbres de los hombres desde el punto de vista de su bondad y da normas para obrar y hacer el bien. De ahí que haya que afirmar una y otra vez la centralidad de la persona, ya que la moral es propia de los seres humanos.

El estudio de la ética se remonta a los orígenes mismos de la filosofía en la Antigua Grecia, y su desarrollo histórico ha sido amplio y variado. A lo largo de la historia ha habido diversas maneras de entender la ética y distintas propuestas morales orientadoras de la vida humana.

La ética se desarrolló gracias a las obras de sus pensadores: Sócrates, Platón y Aristóteles. Sócrates definió un intelectualismo moral que decía que había una unión entre el bien y el saber, y entre el mal y la ignorancia. La ética ha estado presente en el ser humano desde siempre como reguladora de los actos humanos, avocando a cada persona a pensar entre lo que es bueno o malo y de esa manera guiar sus acciones, las cuales va a determinar su desarrollo en la sociedad.

De ahí parte la integridad, el ser humano es un ser social y para poder vivir y desarrollarse en sociedad, necesita una línea a seguir. Es necesario un orden jurídico, una norma social que regule sus acciones para el bien en común; y que las mismas estén dentro del marco de lo legal y de lo que es correcto.

La ética y la integridad favorecen la dignidad y el concepto moral, además del pensamiento crítico. Pero a través de esta materia, el hombre puede llegar a entender los fundamentos de su papel en la sociedad y posicionarse como ente importante para su país.

En su informe de integridad pública de 2017, la OCDE define la integridad pública como “La aplicación constante de valores principios y normas éticas compartidas para defender y priorizar el interés público sobre los intereses privados” agrega que la integridad es “uno de los pilares clave de las estructuras políticas, económicas y sociales y, por lo tanto, es esencial para el bienestar económico y social y la prosperidad de las personas las sociedades en su conjunto”<sup>1</sup>

El concepto de integridad como podemos ver está íntimamente ligado con el de “Buen Gobierno” que no es otra cosa que la creación de un gobierno eficaz capaz de rendir cuentas a los ciudadanos, apuntando su accionar hacia la consecución de bien común.

El 26 de octubre de 2006 La República Dominicana ratificó la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, convención hoy ratificada por 168 países que establece en sus artículos 5 y 8, **las Políticas y Prácticas de Prevención de la Corrupción; y los Códigos de Conducta para Funcionarios Públicos.**

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), mediante su Consejo, ha realizado una recomendación sobre Integridad Pública, la cual nos señala como pilares: **un Sistema de Integridad Pública, una Cultura de Integridad Pública; y Rendición de Cuentas**, los cuales nos trazan las líneas que las políticas de integridad deben seguir para continuar fortaleciendo la institucionalidad del Estado.

Tomando como base los instrumentos anteriormente mencionados podemos señalar que los sistemas de integridad deben contener al menos: **Compromiso de alto nivel, un enfoque basado en riesgo, un set de reglas normalmente con un Código de ética y políticas específicas, capacitación y formación, rendición de cuentas, incentivos, un sistema de consulta y denuncias, sanciones, y mejora continua.**

### 1.1 La Integridad Pública en la Republica Dominicana

La República Dominicana es signataria de la Convención de Naciones Unidas Contra la Corrupción aprobada mediante la resolución 333-06 y de la Convención Interamericana contra la Corrupción aprobada mediante la resolución 498-98.

El artículo 146 de la Constitución de la República Dominicana, establece que: “se condena toda forma de corrupción en los órganos del Estado”; y a mayor amplitud el artículo 147 señala: “los servicios públicos están destinados a satisfacer las necesidades de interés colectivo” y estos deberán “responder a los principios de universalidad, accesibilidad, eficiencia, transparencia, responsabilidad, continuidad, razonabilidad, y equidad tarifaria.”

El Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), con el apoyo de la Presidencia, el Ministerio de Educación y nuestra Máxima Autoridad, como institución hemos estado inmersos en la realización y desarrollo de un plan de acción, que apegados a la ética y la legalidad podamos llevar a cabo para garantizar la correcta administración de los recursos del Estado ha estado y consolidar nuestra institucionalidad. A nivel legal nos hemos apoyado de las leyes: N°41-08 de Función Pública, 247-12 Orgánica de la Administración Pública; y a nivel reglamentario, el Decreto 486-12 y el 143-17, los cuales han sido profundizados mediante el Decreto 791-21, emitido por el excelentísimo Sr. Presidente de la República **Luis Rodolfo Abinader Corona**, mediante el cual declaró de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elección de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN).

Una vez formada y capacitada nuestra comisión de integridad, fuimos convocados por parte de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), para participar en el **Congreso Constitutivo para las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN)**, de todas las instituciones del Estado, donde fuimos juramentados junto a nuestra máxima autoridad ejecutiva, para que de manera inmediata realicemos los trabajos que como comisión y apegados a la legalidad, estamos llamados llevar a cabo.

Para la elaboración de nuestro código de integridad, recibimos la grata y atinada visita de la analista de nuestra comisión, quien nos brindó una excelente asesoría para su apropiada creación. Esto hace cada día más fuertes a nuestras comisiones de integridad; y nos orienta siempre dentro del marco normativo de la legalidad, la ética y la transparencia.

## 2. Carta Compromiso de la Máxima Autoridad de la Institución

Estimados Colaboradores,

El propósito del presente Código de Integridad es presentar un marco ético que guíe el comportamiento de todos los servidores que integramos el Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), con el objetivo principal de cumplir con los valores y principios presentes en este importante documento, los cuales cumpliremos con nuestras buenas prácticas apegadas a la ética, la legalidad y de lo que es correcto. Este Código de Integridad, plasma nuestra filosofía y compromiso institucional; y al mismo tiempo, relaciona la visión y la estrategia con el buen ejercicio de la responsabilidad social.

Estos valores son también el fundamento de la confianza que nuestro Sr. Presidente Constitucional de la República, **Luis Rodolfo Abinader Corona**, ha depositado en los funcionarios y servidores públicos, para continuar realizando una excelente gestión de gobierno.

Mantener la apropiada imagen del Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), es una responsabilidad que a todos nos atañe, pues con nuestras actuaciones diarias, manifestamos la filosofía institucional que nos identifica. A fin de apoyarnos en el cumplimiento de esta importante responsabilidad que todos compartimos, elaboramos este Código de Integridad, para que todos los servidores, tengamos las ideas y los criterios claros de actuación y servicio que orienten nuestro desempeño, independientemente de las funciones y cargos que cada uno esté desempeñando.

Les invitamos a leer y reflexionar sobre nuestro Código de Integridad y compartir sus dudas y sugerencias sobre el mismo, haciéndolo parte de su diario vivir.

Nuestro Código de Integridad, establece los principios y valores éticos que nos caracterizan e instan a cumplir con las responsabilidades que tenemos como servidores públicos con nuestra prestigiosa institución, la sociedad y nuestro país, República Dominicana.

Dir. Ej.

### 3. ¿Qué es el Código de Integridad?

Es una guía que sirve de orientación a los servidores públicos, contine normas y reglamentos vinculados al derecho, implementados para regular diversas actitudes humanas, que sirven como parámetros para regir el comportamiento institucional de cada servidor a nivel interno y externo. La ética se refiere a la moral y los comportamientos de las personas, su objetivo es determinar aquellas actitudes que son consideradas como correctas para la sociedad.

Establece parámetros para que todo servidor conozca sus deberes en el desempeño de sus labores a los fines de mantener un buen ambiente laboral y actuando apegados a los principios y valores éticos que nos identifican como institución.

### 4. Proceso de Elaboración del Código

Para la elaboración de nuestro Código de Integridad, hemos tomado como referencia las leyes: N°41-08 de Función Pública, 247-12 Orgánica de la Administración Pública; y a nivel reglamentario, el Decreto 486-12 y el 143-17, los que han sido profundizados mediante al Decreto Número 791-21, emitido por el excelentísimo Sr. Presidente de la República **Luis Rodolfo Abinader Corona**, así como también, el apoyo de la Dirección General de Ética e Integridad Institucional (DIGEIG), de quien recibimos el manual de elaboración y el modelo del referido código a seguir, el cual hemos adecuado a las actividades del Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), manteniéndolo dentro del marco para los fines que ha sido creado y teniendo en cuenta nuestro compromiso como responsables de coordinar, supervisar y evaluar los planes y programas de desarrollo de la Educación Física y el Deporte Escolar, para garantizar una educación integral de calidad, en los niveles Inicial, Básico y Medio en las instituciones educativas públicas y privadas del país.

En este proceso sostuvimos varios encuentros como comisión, con la finalidad de que la elaboración de este código, tenga como objetivo fundamental, crear un marco normativo que sirva a la institución como un método de control, para regular las acciones de los funcionarios y servidores públicos, con el propósito de mantener las conductas apropiadas, apegadas a los principios y valores éticos, que deben ser respetados y considerados por todos los colaboradores en sus distintas áreas de trabajo. En este proceso de elaboración participamos los nueve (09) miembros de la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo (CIGCN), descritos a continuación.

#### 4.1 Miembros de los Grupos Ocupacionales y del Cuerpo Técnico:

##### **Grupo Ocupacional I**

Sra. Heidy Yuliana Pérez Núñez

##### **Grupo Ocupacional II**

Licda. Valentina Elizabeth Tejeda Díaz

##### **Grupo Ocupacional III**

Sr. Salvador Castillo Galván

##### **Grupo Ocupacional IV**

Licda. Ada Margarita de la Cruz Asencio



## **Grupo Ocupacional V**

Lic. Willy Valerio Caraballo

### **4.2 Miembros del Cuerpo Técnico:**

Lic. Luís Oscar Oviedo Vásquez, Responsable de Acceso a la Información (RAI)

Lic. Simón Andrés De Los Santos, Encargado de Presupuesto

Licda. Felicia María Batista López, Responsable de los Contratos

Licda. Rosmery De La Rosa Feliz, Encargada de Activos Fijos

## **5. Descripción de la Institución**

El Instituto Nacional de Educación Física fue creado en el marco de la Ley .33-98 y su modificación en la ley 165-07, como una institución adscrita al Ministerio de Educación, con el propósito de ser regente de la educación física y sus medios; educación corporal y del movimiento, recreación educativa, educación deportiva, educación psicomotriz e higiene y salud en los niveles de educación inicial, básico y medio, siendo una entidad descentralizada del Ministerio de Educación.

Considerando que la educación física es una actividad vital para el desarrollo integral del ser humano y constituye una parte fundamental en la formación de la persona desde sus primeros años, desarrollándola adecuadamente a través de actividades racionalmente planificadas.

El objetivo fundamental de la educación física es la formación integral de la persona, lo que la permite valorar el concepto de disciplina, el respeto a la autoridad, la aceptación de normas y leyes, la participación en actividades grupales, la noción de competir, la perseverancia, el deseo de mejorar, la confianza en sí mismo, el sentido del compañerismo.

Según la Resolución 391-17 del Ministerio de Administración Pública, organizacionalmente la institución cuenta con Unidades Sustantivas, Misionales u Operativas. Las Unidades Normativas o de Máxima Autoridad son la Junta Nacional de Educación Física y la Dirección Ejecutiva rigen la institución y las Unidades Consultivas o Asesoras, así como las Auxiliares o de Apoyo son las unidades institucionales que hacen posible el fortalecimiento institucional en la gestión y entrega de estos servicios. Corresponde a la Dirección Ejecutiva, la Dirección Técnica y la Dirección Docente.

### **5.1 Reseña Histórica:**

La historia del Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), se remonta al año 1912 cuando se nombraron los primeros profesores de Educación Física Escolar y, en 1929, el gobierno designa el primer director general de Educación Física y Deportes. En el año 1959, mediante la Ley No. 5133 fue creada la Dirección General de Educación Física Escolar, dependiendo de la Secretaría de Estado de Educación y Bellas Artes, como se denominaba en ese entonces el Ministerio de Educación.

Este organismo tenía como objetivo principal el fomento, la organización y la práctica de la Educación Física en las escuelas del país, así como la construcción y el mantenimiento de las instalaciones deportivas escolares. Los inspectores y los instructores de Educación Física adscritos a los planteles de Educación eran supervisados por esta institución.

En enero del 1975, como consecuencia de la aplicación de la Ley 97 de 1974, que crea la Secretaría de Estado de Deportes, Educación Física y Recreación (hoy Ministerio de Deportes), la Dirección General de Educación Física Escolar pasó a formar parte de esa Secretaría de Estado; sin embargo, en enero de 1978 se emitió el Decreto No. 3235 que la integra nuevamente a la Secretaría de Estado de Educación, Bellas Artes y Cultos (Ministerio de Educación).

En el año 1998 se suprime la Dirección General de Educación Física y se integra, junto a su personal docente, técnico y administrativo, al Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), creado mediante la Ley No. 33-98, del año 1998.

## **5.2 Base Legal de la Institución**

- Constitución de la República Dominicana (2010, 26 de enero).
- Ley No. 66-97, ley de Educación
- Ley 33-98, Ley que Forma el Instituto Nacional de Educación Física.
- Ley 165-07, modificación de la ley 33-98 del INEFI.
- Ley No. 41-08 de Función Pública (2008, 16 de enero) y sus reglamentos de aplicación.

## **5.3 Razón de ser de la Institución**

El instituto Nacional de Educación Física tiene como objetivo principal el fomento, la organización y la práctica de la Educación Física en las escuelas del país, así como la construcción y el mantenimiento de las instalaciones deportivas escolares. promueve el disfrute de la movilización corporal y se fomenta la participación en actividades caracterizadas por cometidos motores. De la misma manera se procura la convivencia, la amistad y el disfrute, así como el aprecio de las actividades propias de la comunidad y .la promoción del desarrollo integral en las y los jóvenes, formulando, coordinando, monitoreando y evaluando la Política Nacional de Educación Física de acuerdo con el currículo dominicano. Coordinando con instituciones de la vida pública a fin de garantizar la ejecución de programas, planes y proyectos que nos lleven a la implementación de las políticas sectoriales y la aplicación de los criterios de mejora del desarrollo integral del estudiantado Nacional.

## 5.4 Filosofía Institucional

### Misión

Contribuir a garantizar una educación integral de calidad del sistema educativo preuniversitario, a través de la implementación de programas de educación física y deporte escolar.

### Visión

Ser reconocida como una organización que brinda un servicio de calidad para el desarrollo de la Educación Física, el Deporte Escolar y la Recreación, potenciando el logro del desarrollo humano sostenible, con una organización eficiente y eficaz.

### Productos y Servicios

El Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), ofrece a los estudiantes y docentes 3 tipos de servicios: **Fomento de las actividades recreativas y deporte escolar, Capacitación, Actualización Docente y Asistencia Técnica de Educación Física, Infraestructura Deportiva Escolar**; los cuales se entregan a través de programas, tendentes a crear un escenario favorable para el aprendizaje y desarrollo integral del estudiante, que faciliten su entrada y garanticen su permanencia en el Sistema Educativo Pre-Universitario Dominicano.

## 6. Valores guía para la Elaboración de Nuestro Código de Integridad

### 6.1 Valores Transversales:

- a) **Integridad:** Se define como honradez, honestidad, respeto por los demás, corrección, responsabilidad, control emocional, respeto por sí mismo, puntualidad, lealtad, pulcritud, disciplina, congruencia y firmeza en las acciones.
- b) **Lealtad:** Se refiere a la fidelidad o solidaridad de las personas con su país, la entidad a la cual pertenecen y, en especial, al comportamiento apegado al cuerpo de valores de esta.
- c) **Equidad:** Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.
- d) **Tolerancia:** Se refiere a la disposición de la entidad y sus colaboradores a respetar a las personas y sus opiniones, indistintamente de su raza, credo, preferencia política, edad, género, orientación sexual, condición social, condición física, etc.
- e) **Transparencia:** La idea de transparencia es un principio que permea a todo el aparato estatal de forma transversal, que articula el ejercicio de la función pública y que es garante del ejercicio de otros principios; este principio permite conocer el fundamento, los procesos y el cómo se tomó una decisión que afecta la vida diaria de las personas
- f) **Discreción:** Es el actuar prudente y reservado que debe observar el funcionario público respecto a la información a la que tenga acceso o que le sea suministrada con motivo de sus funciones, así como al actuar correcto en el medio social.

## **6.2 Valores propios de la institución**

### **I. Disciplina:**

Que tiene como propósito dirigir el comportamiento de todos y todas para conseguir maximizar nuestros esfuerzos en función del logro de los resultados esperados por la institución. Condición esencial que consagra nuestro deber profesional.

### **II. Compromiso:**

Asumimos el compromiso como el énfasis que nos rige en todos nuestros actos con la institución y con nuestro propio desarrollo social, presentes en todas las situaciones.

### **III. Ética:**

Propiciamos la participación de manera plural, proyectando un comportamiento correcto como soporte ético, formado para ser y hacer de nuestro ejercicio profesional, destacando el respeto a la dignidad humana, la equidad, pero sobre todo la búsqueda del bien común.

### **IV. Solidaridad:**

Nos rige como el valor de sentido de pertenencia, respeto, cooperación y apego a responder de manera íntegra, leal, honesta y solidaria con nuestros compañeros y compañeras y con la institución.

### **V. Salud y Bienestar Físico:**

Es nuestra responsabilidad crear espacios seguros para nuestros estudiantes cuidar la salud que debe de ser prioridad durante cualquier etapa de nuestra vida esto nos ayudará a tener una calidad de vida excelente en todos los niveles y edades.

## 7. Conductas del Servidor Público

Los valores se expresan en las conductas y acciones cotidianas de los servidores públicos, donde se establecen como conductas mínimas para todos los colaboradores, que se expresan a continuación.

Para una mejor comprensión, las conductas fueron clasificadas por el tipo de relación que mantienen los organismos públicos, ya sea con sus equipos de trabajo, sus proveedores y ciudadanos.

A continuación, presentamos los comportamientos que deben prevalecer entre los servidores públicos de nuestra institución, así como también de dicha organización para con sus colaboradores:

### A. De la Institución con sus Servidores Públicos

**En esta Sección Desarrollamos 4 Tipos de Conductas:** relaciones de respeto, no discriminación, trabajo libre de acoso laboral y sexual, y meritocracia y equidad de acceso a las oportunidades laborales, que rigen nuestro Código de Integridad.

#### a) Relaciones de Respeto:

Mantenemos un ambiente laboral positivo de confianza y colaboración, a través del respeto y buen trato entre autoridades, servidores públicos, ciudadanía y personas externas a la Institución.

##### **Conductas:**

- Los servidores públicos muestran un trato amable y cortés con sus compañeros y compañeras de trabajo, promoviendo la labor en equipo de forma colaborativa.
- Los equipos de trabajo valoran y respetan las opiniones ajenas, siendo leales con los resultados del esfuerzo colectivo
- Incentivamos y participamos en proyectos colaborativos, tanto con nuestro equipo como con otras dependencias de la organización.
- Los directivos reconocen los logros de los servidores de la institución, para contribuir al ambiente de trabajo cortés y colaborativo.

#### b) No Discriminación:

En nuestra organización creamos un ambiente libre de discriminación, no tratamos a ningún servidor de forma diferente o prejuiciosa por razones personales y arbitrarias, como por ejemplo su físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, ni orientación sexual.

##### **Conductas:**

- Reconocemos el aporte que cada uno puede hacer sobre la base de sus talentos, habilidades y experiencias, aceptando la diversidad y tratando a todos de manera igualitaria.
- Rechazamos cualquier maltrato y cualquier forma de discriminación. Respetamos los tiempos de trabajo y de vida personal de quienes trabajan en la organización.
- Evitamos referirnos o dirigirnos a nuestros compañeros y compañeras de trabajo con bromas, lenguaje vulgar o cualquier otra actitud que pueda generar un ambiente de trabajo hostil.
- Damos igual trato a instituciones y personas, sin discriminación ni beneficio a grupos o intereses particulares, prescindiendo de cualquier consideración derivada de simpatías ideológicas, políticas o de cualquier otra índole.

**c) Trabajo Libre de Acoso Sexual y Laboral:**

Los comportamientos irrespetuosos, el acoso laboral y sexual no son tolerables, por lo que deberán ser denunciados oportunamente en todas las instancias respectivas.

**Conductas:**

- Rechazamos cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por este, cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentidos por el servidor público afectado.
- Rechazamos cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo en contra de algún o algunos servidores públicos.
- Denunciamos con responsabilidad ante la CIGCN, aquellas situaciones que implican una infracción a este Código, por parte de los servidores públicos de la Institución.

**d) Meritocracia y Equidad de Acceso a las Oportunidades Laborales:**

La carrera funcionaria deberá desarrollarse con apego a la ley y a la reglamentación interna, fomentando la meritocracia, la concursabilidad y la objetividad en nombramientos, ascensos y fijación de remuneraciones.

**Conductas:**

- Como funcionarios sabemos que no podemos utilizar cualquier relación de amistad o cercanía para obtener el acceso a un cargo que se está concursando internamente.
- La institución respeta estrictamente la jornada de trabajo y su forma de ejecución establecida en los respectivos contratos, evitando exceder los términos establecidos en estos, así mismo la vida privada, intimidad y vida personal deben ser estrictamente cauteladas.
- Los superiores no deben preguntar sobre ámbitos personales que no sean voluntariamente revelados por el servidor público y que no digan relación con las funciones propias de este.
- Toda persona tiene derecho de asociarse con fines lícitos, de conformidad con la ley. La institución rechaza cualquier práctica antisindical y permite la existencia de organizaciones al interior, así como la libre militancia en partidos políticos a menos que estuviese prohibido expresamente por la ley.

**B. De la Institución y el Cuidado de los Bienes y la Reputación Pública**

Los contenidos mínimos de este apartado son cuatro: buen uso de los bienes públicos, buen uso del tiempo de trabajo, buen uso de las redes sociales y buen uso de la información del servicio. Cada uno de estos se presenta con una definición a modo de sugerencia, las conductas relacionadas y un ejemplo, de manera que sean una guía para la redacción de los Códigos de Integridad.

**a) Buen Uso de los Bienes Entregados para el Ejercicio de la Función Pública**

Los recursos fiscales entregados para los fines propios del servicio público no pueden ser utilizado para ningún fin distinto a este, recordando que un uso indebido conllevará sanciones administrativas y penales.

**Conductas:**

- Cuidamos, administramos y hacemos buen uso de los recursos humanos, físicos y financieros que nos asigna la Institución para el cumplimiento de los objetivos institucionales, a través de una eficiente planificación, organización y uso de estos recursos.

**b) Buen Uso del Tiempo de Trabajo**

En los horarios de trabajo debe procurarse el buen empleo del tiempo en los asuntos que son propios de la labor institucional, evitando: **(I) distracciones innecesarias, (II) aceptar labores distintas a las propias o (III) realizar labores paralelas no comprendidas en el empleo público.**

**Conductas:**

- Dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las tareas encomendadas, no realizando actividades personales en el horario de trabajo.
- Organizo mi trabajo para realizarlo dentro del horario laboral, compatibilizando mis funciones en la institución con mi vida personal y de quienes trabajan conmigo.
- Si efectúo un viaje por trabajo, ya sea que involucre o no costos monetarios por parte de la institución, lo realizo por el tiempo que dura la actividad a la cual asisto en representación de la institución (sin perjuicio de eventuales días adicionales a causa de itinerarios, disponibilidad de vuelos, caso fortuito o fuerza mayor) y no utilizaré las millas acumuladas de la línea aérea u otro beneficio asociado, en actividades o viajes particulares.

**c) Buen Uso de Redes Sociales**

El uso de redes sociales personales se encuentra en el ámbito de la libertad de expresión por lo que no pueden ser en ningún caso prohibidas o restringidas. Sin embargo, las y los servidores públicos deberán proteger siempre los activos, la reputación y la información confidencial de la institución. Los servidores públicos deben comprender que, el uso de sus redes sociales personales, pueden causar un daño reputacional institucional que debe ser ponderado en el momento de su uso.

**Conductas:**

- Reconocemos que todos los servidores públicos tienen derecho a utilizar las redes sociales en su tiempo personal. Sin embargo, deben actuar de acuerdo con el interés general, por lo que los comentarios personales no deben comprometer su capacidad para servir al público, es decir, que se perciba en su conducta como servidor que pueda existir un sesgo o prejuicio.
- Tenemos presente, siempre y en toda circunstancia, nuestra calidad de servidores públicos, asumiendo responsabilidad por nuestras acciones y omisiones, a fin de favorecer el principio de rendición de cuentas

**d) Buen Uso de la Información Propia del Servicio**

Esta absolutamente prohibido usar en beneficio personal o de terceros información reservada o privilegiada de la que tenga conocimiento en el ejercicio de las labores institucionales. El servidor público, una vez que cese sus funciones, no deberá aprovechar la información o las ventajas que le dio su antiguo cargo en detrimento de los intereses generales propios de la función desempeñada.

**Conductas:**

- En nuestra institución, protegemos toda información que no es de carácter público, como datos personales de los servidores públicos y todos aquellos antecedentes reservados a los que hemos tenido acceso en razón de nuestro trabajo en la Institución.
- El servidor público, una vez que cese sus funciones, no deberá aprovechar la información o las ventajas que le dio su antiguo cargo en detrimento de los intereses generales propios del empleo público.

**C. De la Institución y Los Ciudadanos**

Este apartado consta de cinco subtemas relacionados al servicio a los ciudadanos: **igualdad de trato, prescindencia política, rechazo al conflicto de interés, transparencia y acceso a la información y rendición de cuentas**. Cada uno de estos se presenta con una definición a modo de sugerencia, las conductas relacionadas y un ejemplo, de manera que sean una guía para la redacción de los Códigos de Integridad.

**a) Igualdad de Trato**

La ciudadanía está en el centro del accionar del Estado por lo cual se debe respetar en el trato con las personas, los principios de inexcusabilidad, servicialidad, honestidad, empatía, oportunidad y transparencia, tratando como iguales a todos los que requieran de los servicios prestados.

**Conductas:**

- Entregamos a todos los ciudadanos/as, usuarios y beneficiarios un trato deferente y respetuoso, no realizando distinciones de ningún tipo.
- Damos igual trato a instituciones y personas, sin discriminación ni beneficio a grupos o intereses particulares, prescindiendo de cualquier consideración derivada de simpatías ideológicas, políticas o de cualquier otra índole.
- Como servidores públicos, entregamos un trato acogedor a los ciudadanos, usando siempre la empatía para entender su particular situación, procurando que el servicio prestado sea satisfactorio para este.

**b) Prescendencia Política**

No se puede utilizar la función ni los bienes públicos para objetivos político-electorales. Respetamos el pensamiento político individual y la libertad para integrar partidos y/o movimientos políticos, pero estas actividades deben separarse del diario quehacer institucional que debe estar inspirado por el principio de prescendencia.

**Conductas:**

- Nuestra jornada laboral debemos utilizarla cabalmente al cumplimiento de nuestras funciones públicas, por lo tanto, no desarrollamos en este espacio ninguna acción o actividad política o electoral
- Como servidores públicos realizamos nuestras actividades políticas fuera del horario laboral.

**c) Rechazo al Conflicto de Interés**

No es correcto intervenir directa o indirectamente, por sí o por medio de terceras personas, en la sustanciación o decisión de asuntos en los cuales anteriormente haya conocido en el ejercicio profesional, o tenga un interés personal, familiar, de amistad o colectivo.

**Conductas:**

- Debemos asegurarnos de que nuestros intereses financieros o personales no influyan en nuestra función pública. Por lo que no intervenimos en asuntos en los que tengamos un interés personal, por ejemplo, la contratación de algún amigo; o ser parte de la comisión de una licitación en la que un familiar participa.
- Ante un conflicto de interés, informo de inmediato a mi superior para que evalúe mi asignación a esa tarea, de modo de evitar cualquier cuestionamiento que afecte la imparcialidad e imagen de la institución.
- Si un familiar me pide realizar una gestión a su nombre en la institución donde trabajo debo negarme a realizarlo y señalarle que debe hacerla personalmente siguiendo el conducto regular.

**d) Transparencia y Acceso a la Información**

Entregamos al público la información sobre nuestra gestión que no esté sometida a reserva por disposición legal, siguiendo lo dispuesto en la ley 200-04 sobre Libre Acceso la Información Pública.

**Conductas:**

- Somos conscientes de que la información de los organismos del Estado es pública, a excepción de aquella que por ley es reservada. Por lo tanto, facilitamos el acceso a ésta por parte de cualquier ciudadano/a que pueda requerirla, manteniendo actualizado nuestro sitio web y habilitados los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo siempre los plazos legales para darle respuesta.
- Somos claros en la interacción con personas, proveedores e instituciones, comunicando oportunamente nuestros criterios y los hitos relevantes de nuestros distintos procesos y evaluaciones.
- Entrego a la brevedad, los antecedentes necesarios para responder las solicitudes de información pública que recibe la institución.

**e) Rendición de Cuentas:**

Rendimos cuenta a la sociedad sobre los resultados de nuestras actuaciones en el ejercicio de la función pública que nos compete.



**Conductas:**

- Como responsable de los resultados de algunos indicadores de gestión de la Institución a la cual pertenezco, genero reportes e informaciones oportunas respecto de los objetivos, avances, presupuesto ejecutado y los resultados obtenidos, que permitan dar cuenta de la gestión interna.
- El diálogo abierto es muy importante, por lo que contamos con espacios y canales para plantear nuestras inquietudes, opiniones y sugerencias y recibir retroalimentación al respecto por parte de nuestros servidores públicos y ciudadanía.
- La institución realiza una cuenta pública participativa de manera anual, escuchando a sus usuarios sobre sus necesidades y evaluando nuevas posibilidades de acción.

**D. De la Institución y los Proveedores**

En esta sección detallamos las formas correctas en la que la institución debe proceder: **buen uso de los bienes públicos, buen uso del tiempo de trabajo, buen uso de las redes sociales y buen uso de la información del servicio.**

**a) Rechazo al Favoritismo y Respeto Irrestricto a las Normas del Mercado Público y Sistema de Compras**

Las licitaciones y en general todo tipo de compras que deban hacer en la institución se realizarán con estricto apego a las normas que regulan las contrataciones públicas, evitándose el favoritismo y privilegiando la calidad en la provisión del bien o servicio y el cuidado de los recursos fiscales.

**Conductas:**

- Nos comprometemos a publicar oportunamente las bases de licitación, con un lenguaje claro y preciso los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos y sin discriminación arbitraria.
- Con el fin de que la licitación sea transparente e igualitaria, los funcionarios no se reunirán con los proveedores durante el proceso de licitación.
- Cuando un proveedor quiera entrevistarse con los equipos respectivos para mostrar su catálogo de productos, se le informará que dicha reunión no implica ningún tipo de compromiso futuro.

**b) Igual Acceso a Oportunidades**

La institución promoverá la competencia, ingreso de nuevos actores al mercado público y búsqueda del mejor precio, calidad oportunidad en las compras que deba realizar y servicios que deba contratar.

**Conductas:**

- Un nuevo proveedor que ofrece un mejor servicio, precio y calidad y cumple con todos los requisitos del sistema de compras debe ser preferido al proveedor habitual.

**c) Principio de No Recepción de Regalos y Beneficios**

Los servidores públicos no deben aceptar presiones, recibir regalos, ni pagos indebidos. Las compras públicas se realizarán con estricto apego a las normas que las regulan.

**Conductas:**

- No debemos aceptar pagos en efectivo, propinas, préstamos o regalos equivalentes a dinero de proveedores o usuarios, sean estos reclamantes o representantes de los órganos fiscalizados.
- Los empleados que participen en decisiones sobre compras o selección de proveedores, no deben aceptar nunca regalos personales ofrecidos por los mismos o posibles oferentes.
- Al ejercer mis funciones, no acepto regalos personales, invitaciones desvinculadas al cumplimiento de mis labores, favores, ventajas o privilegios de ningún tipo. Sin perjuicio de lo anterior, puedo aceptar donativos oficiales y protocolares; y aquellos que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación.

## **E. Normas de Clausura**

### **Del Sentido de Los Códigos de Integridad:**

Los códigos de integridad son instrumentos móviles por lo cual las conductas prohibidas o comportamientos recomendados son por la vía ejemplar, debiendo entenderse que cualquier comportamiento que atente contra la integridad, las definiciones valóricas de la época o que sea catalogado en el caso específico como tal podrá ser objeto de reproche ético por parte del comité respectivo.

### **Del Rechazo a Toda Forma de Corrupción:**

Los servidores públicos dominicanos rechazamos toda forma de corrupción, rigiendo nuestro actuar de manera leal, honesta y con estricto apego a la función que se nos ha encomendado en servicio del interés general.

## 8. Mecanismo de consultas

Se dispondrá de un canal permanente para recepcionar y gestionar las consultas e inquietudes, las que podrán ser de carácter anónimo, relacionadas con temas de integridad de la institución lo que se materializará mediante la disposición de la siguiente casilla electrónica (completar)

Las respuestas a las consultas e inquietudes serán entregadas en un plazo máximo de 10 días hábiles contados desde su recepción, o bien, desde el día hábil más próximo, en caso de ser recibidas en sábado o festivo. Este plazo podrá ser prorrogado fundadamente por 5 días hábiles adicionales.

## 9. Mecanismos de Denuncia

REDACCIÓN A CARGO DE LA DIGEIG

## 10. Sanciones

El presente Código no consagra sanciones ya que el objetivo es convertirse en un instrumento preventivo, orientador y reparador.

Los incumplimientos a los estándares establecidos en este código, y que de conformidad la ley amerite una sanción disciplinaria, estarán circunscrito al régimen disciplinario establecido en el estatuto administrativo o código de trabajo según corresponda. Esta responsabilidad es independiente de la responsabilidad civil y penal que pueda tener el funcionario.

## 11. Gobernanza del Código de Integridad

Se debe informar sobre los responsables del diseño, planificación, implementación del sistema de integridad, señalando las funciones que le compete a los equipos dentro de la organización, así como de la CIGCN y también a otros actores relacionados (DIGEIG). En este capítulo al menos se deben considerar las funciones de:

- Comisión de Integridad Gubernamental y Control Interno (CIGCN): responsable de promover la institucionalización de la ética y el estímulo de conductas íntegras en el servidor público, vigilar el cumplimiento del Código de Integridad de los Servidores Públicos, así como fungir de órgano operativo para la estandarización de programas y políticas de cumplimiento normativo, prevención de riesgo, antisoborno y manejo de herramientas de integridad gubernamental para así prevenir los actos de corrupción y conflictos de intereses en la Administración Pública, garantizar el principio de buen gobierno, de la buena administración y el acceso a la información pública.
- Equipo técnico de la CIGCN: para apoyar las funciones propias de la Comisión en las etapas de planificación, ejecución y evaluación del sistema de integridad.
- Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG): reglamentará las facultades de actuación y todos los planes de acción a ser ejecutados por las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), con especial énfasis en planes institucionales de integridad y anticorrupción, realizar la inducción y habilitación y apoyar la planificación y ejecución de actividades de formación para el fortalecimiento de las competencias de los equipos del CIGCN, además de realizar una evaluación del funcionamiento de las Comisiones.

## 12. Glosario de términos

- a) Código de Integridad: Documento que formaliza los lineamientos estratégicos del municipio para gestionar la integridad en el día a día de la institución, conformado por principios y valores que, en coherencia con las normas que regulan la probidad, integridad y transparencia, debe observar la institución en el ejercicio de su función administrativa.
- b) Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN): es un órgano plural de servidores públicos, con representación de todos los grupos ocupacionales presentes en la Administración Pública.  
Tiene el objeto de promover la institucionalización de la ética y el estímulo de conductas íntegras en el servidor público, vigilar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos, así como fungir de órgano operativo para la estandarización de programas y políticas de cumplimiento normativo, prevención de riesgo, antisoborno y manejo de herramientas de integridad gubernamental para así prevenir los actos de corrupción y conflictos de intereses en la Administración Pública, garantizar el principio de buen gobierno, de la buena administración y el acceso a la información pública..
- c) Valores éticos: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos y cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.
- d) Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos internos como externos que puedan afectar o impedir el logro de los objetivos de la institución.
- e) Conflicto de Interés: Situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en la que podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.
- f) Rendición de cuentas: Deber ético de todo funcionario público que administre bienes públicos, de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido.
- g) Servidor Público: Cualquier funcionario o empleado de la institución sujeto a este Código, incluidos los que han sido nombrados, seleccionados, o contratados para desempeñar actividades o funciones en nombre del servicio o al servicio de éste, en todos los niveles jerárquicos. A tales efectos los términos “funcionario”, “funcionario público”, “servidor”, “empleado”, “empleado público”, “titulares”, “asesores”, “funcionarios/as adhonórem”, cualquier otro que se use para designar a éstos se consideran sinónimos.
- h) Prestadores de Servicio/ proveedores: Personas naturales o jurídicas externos a la institución, y que entregan productos y/o prestan servicios a la institución, conforme a las directrices y valores institucionales.
- i) Función Pública: toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria realizada por una persona natural en nombre o al servicio de la institución o de cualquiera de sus entidades, en cualquier nivel jerárquico. Para los fines de esta Ley, los términos “función pública”, “servicio público”, “empleado público”, “cargo público”, o “función, servicio, empleo o cargo adhonórem” se consideran sinónimos.
- j) Corrupción: Uso del poder delegado para el beneficio propio, puede ser un beneficio no necesariamente pecuniario.

- k) Regalo: Cualquier privilegio, prebenda, favor o beneficio análogo, sea de cosas, servicios o cualquier tipo de bien o servicio con valor material o inmaterial, ofrecido y aceptado con motivo o durante el desempeño de la función pública.
- l) Secreto o Reserva Administrativa: Sigilo, custodia, guarda o defensa sobre el conocimiento personal exclusivo de un medio o procedimiento
- m) Actividades Incompatibles: Cualquier actividad que por su naturaleza ente en conflicto de intereses con el desempeño de las funciones del servidor público o falte a la sobriedad, la dignidad y el decoro con los cuales debe ejercerse la función pública.
- n) Discrecionalidad: Es el ejercicio de potestades previstas en la Ley, con cierta libertad de acción y que obliga al servidor público a escoger la opción que más convenga al interés colectivo.
- o) Abuso de poder: Abuso cometido por la Administración pública o algunos de sus organismos, al extralimitarse en el ejercicio de las facultades que le son propias, en perjuicio de los particulares.