



Código de Integridad de los
Servidores Públicos del
Instituto de Innovación en
Biotecnología e Industria (IIBI)

Índice:

I. Introducción	2
I. Carta Compromiso Etico.....	4
II. ¿Qué es el Código de Integridad?	7
III. Proceso de Elaboración del Código	8
IV. Descripción de la Institución.....	10
4.1 Lineamientos Institucionales.....	10
4.2 Productos y servicios.	11
V. Valores Guías	14
5.1 Valores Transversales:.....	14
5.2 Valores Propios de la Institución	15
VI. Conducta del Servidor Público.....	16
6.1 De la institución con un servidor público	16
6.2 De la institución y el cuidado de los bienes y la reputación pública.	19
6.3 De la institución y los ciudadanos	22
6.4 De la institución y los proveedores.....	25
VII. Mecanismo de Consultas	27
VIII. Mecanismo de Denuncias	27
IX. Sanciones.....	28
X. Gobernanza del Código de Integridad.....	28
XI. Glosario	30

I. Introducción

Como parte del compromiso de la institución con la transparencia y la ética institucional, el Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria (IIBI) reconoce que en el marco de desarrollo del país y como reflejo de la transparencia administrativa, es necesario aplicar normas éticas que rijan todos los procesos de las instituciones del sector público.

Dichas iniciativas no son nuevas, sin embargo, requerían de un enfoque en cual, no solo se reafirmará el compromiso de las entidades públicas a mostrar datos fiables a nivel de sus ejecutorias, sino también en base, a sus funcionarios y el comportamiento ético de los mismo, reforzando los mecanismos de conformación de las comisiones, siendo ello, la novedad en conjunto con las nuevas responsabilidades de estas.

Partiendo del hecho subyacente en el decreto 791-21, el cual declara de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elección de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), en todas las instituciones públicas del ámbito del Poder Ejecutivo, el instituto agotó todos los requerimiento con el objetivo de contar con un Código de Integridad de Servidores Públicos a los fines de que, los servidores de la institución, los usuarios, los proveedores y demás grupos de interés conozcan los lineamientos éticos por la cual se rige la institución.

Se resalta que esta versión ha sido preparada tomando en cuenta lo previsto en las siguientes normativas:

- a) Constitución de la República Dominicana 2015.
- b) Ley 10-07 Sistema Nacional de Control Interno y de la Contraloría General de la República, artículo 7 sobre Atribuciones y Deberes Institucionales.
- c) Ley 41-08 sobre la Función Pública.
- d) Ley No.340-06 de Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones.
- e) Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información.
- f) Ley 311-14 sobre Declaración Jurada de Patrimonio.
- g) Pauta 1-002 Preparación o Ajuste del Código de Ética a la medida de cada Institución NOBAC I, de la Contraloría General de la República.
- h) Resolución No. RE-003/2014 de la DIGEIG: Reglamento Operativo de las CEP.

- i) Código de Pautas Éticas de la DIGEIG.
- j) Decreto 791-21, que declara la prioridad de la implementación de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN). Derogando el Decreto No. 143-17, que crea las Comisiones de Ética Pública
- k) Decreto No. 324-07, que crea la Dirección de Persecución de la Corrupción Administrativa.
- l) Decreto No. 101-05, que crea la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción.
- m) Decreto No. 310-05, que establece el Reglamento Operativo de la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción.
- n) Decreto No. 149-98 que crea las Comisiones de Ética.
- o) Decreto 523-09 Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública.
- p) PG 6.2 Recursos Humanos.
- q) PG 6.2.1 Reglamento Interno.

I. Carta Compromiso de la Máxima Autoridad Ejecutiva

 <p>REPUBLICA DOMINICANA DIRECCIÓN GENERAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD GOBIERNAMENTAL</p>	Formulario de Declaración Institucional De Compromiso De Máxima Autoridad Y Equipo De Alta Gerencia En Los Entes Y Órganos De La Administración, Órganos Reguladores Y Empresas Con Capital Público	Versión	1.0
		Código	DIGEIG-DEIG- FORM-015

Asumiendo la decisión de apoyar los trabajos en las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), en su rol institucional 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 interés en la Administración Pública, garantizar el principio de buen gobierno, de la buena administración y el acceso a la información pública.

Considerando, nuestro decidido apoyo a la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), en el cumplimiento del Decreto Núm. 791-21, que le ordena gestionar la creación de un Sistema Nacional de Integridad, enmarcado en una política de Estado, que a través del Plan Nacional contra la Corrupción, establezca lineamientos y estrategias institucionales para la prevención, mitigación y gestión de riesgo, antisoborno, anticorrupción, administración de buzón de denuncia, entre otras herramientas e instrumentos que permitan la prevención de la corrupción.

En tal sentido, mediante el presente acto declaramos además nuestro compromiso de:

1. Gestionar todos los recursos necesarios y liderar el proceso institucional de implementar nuestro Modelo de Integridad Del Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria, conforme a las disposiciones establecidas por la (DIGEIG) y las normativas ISO 31000 – 37000 – 37301, así como cualquier otro que se ajuste a la materia de un sistema integridad de gestión de riesgo de corrupción;
2. Establecer como parte fundamental de los procesos de planificación institucional Del Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria y visualizar en los instrumentos estratégicos de la institución, la perspectiva de gestión de los riesgos asociados a prácticas de soborno, conflictos de interés y otras manifestaciones de corrupción administrativa;
3. Institucionalizar la mejora continua en todos los procesos relativos a las políticas de rendición de cuentas a la ciudadanía Del Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria;
4. Difundir y promover una cultura institucional de integridad, en el Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria partiendo desde el servidor e impactando al ciudadano en su derecho a una sana administración pública y buen gobierno;
5. Fortalecer la transparencia y cumplir con los compromisos de gobierno y datos abiertos. Así como, los directrices e indicadores de los órganos reguladores y de control de la administración pública;
6. Apoyar y fortalecer la estabilidad de los planes de trabajos de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), Del Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria o su Oficial de Integridad o cualquier otro instrumento determinado por la DIGEIG, reconociéndoles las garantías necesarias para el desarrollo de sus trabajos;
7. Prevenir y combatir los actos de corrupción o ilícitos que pudiera cometer cualquier funcionario o servidor público, Del Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria. Sin importar el cargo que ocupe o la relación laboral o contractual existente;
8. Promover la denuncia de actos de corrupción y de prácticas contrarias a la ética a través de los mecanismos dispuestos para los fines por la DIGEIG y los demás órganos de control;
9. Incorporar acciones de difusión vinculadas al Modelo de Integridad en las comunicaciones internas Del Instituto

	Formulario de Declaración Institucional De Compromiso De Máxima Autoridad Y Equipo De Alta Gerencia En Los Entes Y Órganos De La Administración, Órganos Reguladores Y Empresas Con Capital Público	Versión	1.0
		Código	DIGEIG-DEIG-FORM-013

RESOLUCIÓN NÚM: IIBI 03/2023

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE COMPROMISO DE MÁXIMA AUTORIDAD Y EQUIPO DE ALTA GERENCIA EN LOS ENTES Y ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN, ÓRGANOS REGULADORES Y EMPRESAS CON CAPITAL PÚBLICO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD DE LA REPUBLICA DOMINICANA.

Quien Suscribe, **Osmar Olivo Sosa**, en calidad de máxima autoridad Del Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria , manifestamos nuestro alto compromiso personal e institucional de iniciar los trabajos para la implementación de un modelo de integridad dentro de la institución que representamos, en cumplimiento del artículo 146 de la constitución de la República, que proscribe y condena toda forma de corrupción en los órganos del Estado, declaramos asumir durante nuestra gestión administrativo los compromisos siguientes:

1. Se dispone a crear las estrategias institucionales para sancionar a toda persona que sustraiga fondos públicos o que, previniéndose de sus posiciones dentro de la institución, obtenga para sí o para terceras provechos económicos, proporcione ventajas a sus asociados, familiares, allegados, amigos o relacionados;
2. Nos comprometemos a no procesar para fines de pago ninguna nómina o expediente de un servidor que se constituya en sujeto obligado de la Ley para la declaración jurada de bienes de los funcionarios públicos;
3. Nos comprometemos a realizar la conformación y asegurar el financiamiento para la capacitación y los trabajos de nuestra Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), el Oficial de Integridad (OI) o cualquier otro instrumento determinado por la DIGEIG para la ejecución y consolidación del Sistema de Integridad en la República Dominicana.
En consonancia, con los compromisos internacionales en el marco de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización de Estados Americanos (OEA), en materia de prevención de prácticas corruptas, antisoborno nacional y transnacional, debidamente ratificados y asumidos por el Estado Dominicano. En los que, se establece la necesidad de generar estrategias, planes y políticas para el establecimiento de sistemas, herramientas y mecanismos de prevención, gestión y mitigación de los riesgos asociados al soborno, conflictos de interés, entre otras manifestaciones de corrupción en la administración.

Considerando, nuestro compromiso con la declaratoria presidencial de alta prioridad nacional en el establecimiento de Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), en todas las órganos y entes de la administración, así como en aquellas instituciones que por su naturaleza tengan a bien sumarse al proceso en virtud del principio de cooperación y colaboración en la administración.

 REPUBLICA DOMINICANA DIRECCIÓN GENERAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL	Formulario de Declaración Institucional De Compromiso De Máxima Autoridad Y Equipo De Alta Gerencia En Los Entes Y Órganos De La Administración, Órganos Reguladores Y Empresas Con Capital Público	Versión	1.0
		Código	DIGEIG-DEIG- FORM-013

de Innovación en Biotecnología e Industria, así como, incorporar mensajes y contenidos que fortalezcan la integridad en las acciones de comunicación externa.

10. Reportar de manera periódica las acciones y los trabajos realizados sobre la temática desarrollados por el Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria, así como los resultados alcanzados.

Suscribimos en señal de conformidad, en la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional de la República Dominicana, a los 9 días, del mes de agosto del año 2023.



Osmar Olivo Sosa
 Director Ejecutivo

II. ¿Qué es el Código de Integridad?

El código de integridad del Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria (CI-IIBI) es un documento que formaliza los lineamientos estratégicos de la institución para gestionar la ética en el día a día de esta, conformado por principios y valores que, en coherencia con las normas que regulan la probidad, integridad y transparencia por el cual debe velar la institución en el ejercicio de su función administrativa.

Por tanto, el código de ética fija normas que deben regular el comportamiento de las personas, en este caso de los colaboradores dentro de la institución. Es importante destacar que, aunque la ley no impone castigos legales a nadie, el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio, cuya violación o infracción supone a su vez sanciones.

Su objetivo es fijar y promover estándares de conducta para el actuar esperado en los/as colaboradores /as de la institución de manera tal que permita alcanzar alto grado de compromiso ético con la institución y sus miembros, así como también con la ciudadanía. El Código de Integridad está dirigido a todos los funcionarios, trabajadores y colaboradores de la institución sin distinción contractual con esta.

III. Proceso de Elaboración del Código

El proceso de elaboración del Código de Integridad de Servidores Públicos contó con el desarrollo de un diagnóstico a fin de conocer las expectativas y requisitos en la elaboración de un Código que promueva la integridad en todos los niveles organizacionales, gestionando e implementando una cultura de integridad institucional. Para ello, se partió de la referencia Manual para la Elaboración del Código de Integridad de los Servidores Públicos de República Dominicana. El diagnóstico de estructuró en base a dos líneas de información:

Revisión documental: en un primer orden se revisaron los lineamientos en términos de leyes y decretos que orientan o hacen alusión al comportamiento ético de las instituciones y particularmente de sus colaboradores con la finalidad de conocer los alcances y mecanismos de actuación a nivel público. Dicha revisión conllevó a una lectura exhaustiva de la Ley No.340-06 de Compras y Contrataciones, Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información, Ley 311-14 sobre Declaración Jurada de Patrimonio y la Ley 41-08 de Función Pública. Además de las pautas 1-002 Preparación o Ajuste del Código de Ética a la medida de cada Institución, las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) de la Contraloría General de la República y resolución No. RE-003/2014 de la DIGEIG: Reglamento Operativo de las CEP, así como el Código de Pautas Éticas de la DIGEIG. Luego se hizo una revisión documental a las políticas y procedimientos interno de la institución relacionados con el personal: Procedimiento General, PG 6.2 Recursos Humanos y PG 6.2.1 Reglamento Interno y una evaluación a los códigos de ética anteriores.

Encuestas a Servidores Públicos. Con el objetivo de recoger las opiniones de los servidores públicos sobre el alcance del Sistema de Integridad y la estructura que lo soporta, se realizó una encuesta online, a través de la herramienta de Microsoft Form compuesta de 46 preguntas distribuidas en 3 secciones: 1) identificación del encuestado; 2) Conocimiento y Percepción General de Funcionamiento del Sistema de integridad y 3) Sobre la evaluación de las conductas de los funcionarios de la institución.

Se resalta que previo a la aplicación de la encuesta se realizaron varias reuniones con el personal a fines de concienciar y sensibilizar sobre la importancia de una conducta apropiada como funcionarios públicos y de la transparencia de la información. Entre estas acciones participativas se realizaron varias actividades entre las cuales se resalta la campaña en valores y charlas sobre los riesgos de la corrupción en la administración pública.

Un total de 89 colaboradores completaron la encuesta. 52% de los encuestados fueron hombres y 48% mujeres, 36% en un rango de edad de 36 a 45 años. Un 84% de los encuestados está convencido de que los valores y conductas están incorporados a la cultura organizacional de la Institución. Y de que el Sistema de Integridad de la Institución ha permitido un mayor acercamiento con los ciudadanos y que genera mayor confianza. El 75% entiende que la Comisión de Integridad genera confianza y tienen controles que permiten ser preventivos frente a conductas indeseables . 74% de los encuestados conoce los canales de denuncia y las formas de proceder. Los valores con los que mas se identifican los colabores son:

- Respeto
- Trabajo en equipo
- Vocación de Servicio
- Integridad
- Transparencia
- Leatad

IV. Descripción de la Institución

4.1 Lineamientos Institucionales

Misión:

- Contribuir al desarrollo nacional a través de la generación de conocimientos e innovaciones, investigaciones científicas, servicios analíticos, consultorías técnicas y la transferencia a los sectores público y privado para su desarrollo, competitividad y sostenibilidad.

Visión:

- Ser la Institución de referencia del país en investigación e innovación, servicios analíticos, métodos y prácticas de laboratorios y procesos industriales.

Estratégicos Institucionales:

- Eje estratégico I: Fomento y canalización de la innovación, tecnología y creatividad de los sectores productivos a nivel nacional. Este eje se establece con el objetivo estratégico de: Proveer asistencias técnicas, transferencia de tecnología y servicios de análisis de laboratorios acreditados a los sectores públicos y privados con los más altos estándares éticos, científicos y de calidad. Para cumplir con el mismo, el Instituto de Innovación en Biotecnología e Industrial (IIBI) cuenta con los siguientes servicios: servicios de análisis físico-químicos y microbiológicos de productos, transferencia de tecnología con énfasis en los procesos biotecnológicos a empresas y capacitación para personal del sector empresarial y ciudadanos en particular en técnicas que le permitan mejorar sus procesos y productos, así mismo apoyar la difusión de conocimientos al público en general, asistencia de manera directa al productor agrícola e industrial nacional con la finalidad de orientarles en la resolución de los problemas relacionados con la producción.

- Eje estratégico II: La biotecnología como parte fundamental de la investigación científica. Este eje se establece con el objetivo estratégico de: Proveer a las instituciones, academia, investigadores y la comunidad, programas estratégicos de Investigación como instrumentos transversales de la actividad científica. En ese sentido, se desarrollan actividades de: Investigaciones y procesos científicos e innovadores, que permitan el desarrollo de nuevas tecnologías y productos que aporten al desarrollo de las industrias y la producción nacional.
- Eje estratégico III: El valor agregado en el centro de la cultura organizacional. Este eje se establece con el objetivo estratégico de: Impulsar la creación de capacidades para el cumplimiento sistemático de la misión y alcance de la visión institucional, apoyados en la innovación, tecnología, transparencia y la ética. En ese sentido, se desarrollan actividades de: Implementación de los requisitos legales y reglamentarios aplicables, para optimizar el desempeño institucional.

4.2 Productos y servicios.

- **Servicios de Consultoría:** Centrado en las áreas de Innovación Industrial y Farmacéutica y Bioprospección del IIBI, las cuales realizan Inspección higiénico-sanitaria y visitas de prospección a empresas de alimentos, cosméticos, farmacéuticas, detergentes, aceites esenciales.
- **Servicios de Transferencia Tecnológica:** Servicio en apoyo a emprendedores, productores, mipymes e industrias en la transformación industrial de su producción primaria o la materialización de su idea de productos, los cuales pueden ser de alimentos, cosméticos, detergentes, farmacéuticos o de energía alternativa. El servicio puede involucrar desde la formulación y elaboración de prototipos, asistencia técnica para creación de plantas industriales, capacitación del personal, flujo de proceso, arranque y puesta en marcha de la planta.

- **Servicio de Análisis de Agua:** Análisis a las muestras de agua (potable, residual, de mar, etc.) para detectar y/o cuantificar las características deseadas de la muestra.
- **Servicios de Análisis Químicos:** Consiste en realizar determinaciones químicas para datos nutricionales de alimentos y de otra índole de los diferentes productos de la industria privada y estatal, así como a clientes particulares. Además, se realizan determinaciones de grasas, proteínas, fibras, humedad y carbohidratos, calorías en alimentos para humanos y animales, así como la calidad de materiales de construcción y fertilizantes, entre otras.
- **Servicios de Mediciones Ambientales:** Servicios que contribuyen al monitoreo continuo de los parámetros requeridos por las empresas y al cumplimiento de las normativas establecidas por el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, también algunas normas internacionales.
- **Servicios de Biotecnología Vegetal:** Ofrecemos a los productores nacionales el servicio de multiplicación in vitro de plantas como musáceas (banano, yautías, etc.) u ornamentales (orquídeas) de su interés.
- **Servicio de Etiquetado Nutricional:** Consiste en declarar en un producto alimenticio terminado el aporte nutricional que contiene, la porción recomendada en la dieta diaria y declarar el por ciento que representa el nutriente según el por ciento del valor diario, (% Valor Diario). El proceso de etiquetado es regulado por la (OMS/OPS), (FAO), (ONU), quienes han establecido los nutrientes recomendados para un adecuado estado nutricional y alimentación saludable.
- **Análisis de Ensayos Físicos:** Análisis a las muestras de combustibles, aceites lubricantes, productos químicos, bebidas, entre otros para detectar y/o cuantificar las características deseadas de la muestra.

- **Análisis de Mineralogía:** Consiste en realizar determinaciones de elementos metálicos en matrices como: suelos, agua, alimentos diversos, materia prima, productos terminados, entre otros, mediante el método de absorción atómica.
- **Análisis de Farmacia:** Consiste en realizar análisis, mediante la técnica de Cromatografía Líquida de Alta Presión (UPLC) a las muestras de alimentos, medicamentos, o suplementos alimenticios entre otros, para detectar y/o cuantificar las características deseadas de la muestra.
- **Análisis de Microbiología:** Son servicios analíticos que consisten en la toma de una muestra de alimento, agua, materia prima del producto de su interés para a través de una metodología especializada determinar si hay presencia de microbios o un recuento de los mismos.
- **Análisis Cromatográficos:** Análisis, mediante la técnica de cromatografía gaseosa, a las muestras de alimentos (leche y derivados, harina y derivados, carne y derivados, vegetales, etc.), aceites, grasas (animales y vegetales), bebidas alcohólicas, entre otros, para detectar y/o cuantificar las características deseadas de la muestra.

V. Valores Guías

5.1 Valores Transversales:

El Código de ética institucional incorpora los siguientes valores transversales:

- *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.
- *Equidad:* Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.
- *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.
- *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.
- *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.

5.2 Valores Propios de la Institución

A continuación se presentan los valores con los cuales se identificaron más los colaboradores de la institución, en base a la encuesta y a la selección de aquellos con una mayor votación y al análisis de la “Evaluación Sintonía de Valores”.

- Respeto. Reconocemos, aceptamos y valoramos las cualidades, los derechos y las obligaciones individuales y de la sociedad.
- Integridad. Actuamos apegados a la honestidad, rectitud y transparencia, en el trato con los demás y con nosotros mismos.
- Sentido de Pertenencia. Asumimos con entusiasmo y responsabilidad los compromisos institucionales, participando de forma activa en las tareas y actividades, sintiéndonos integrados a los equipos de trabajo.
- Sentido de Urgencia. Ponemos todo nuestro esfuerzo en conseguir nuestros objetivos en el menor tiempo posible y con los más altos estándares de calidad, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.
- Trabajo en Equipo. Trabajamos de forma sinérgica, aunando los esfuerzos con todos nuestros colaboradores para alcanzar los objetivos comunes de la institución.
- Vocación de Servicio. Actuamos con proactividad, actitud constante de colaboración y espíritu de entrega para hacer más y mejor las cosas

VI. Conducta del Servidor Público

Tal y como nos enseñan en casa y en la escuela, el comportamiento de una persona o individuo se expresa a través de sus valores y en las conductas y acciones de este. De la misma forma debe pasar con los servidores públicos.

En base a la metodología sugerida por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, a través del manual y modelo para la elaboración de los Códigos de Ética Institucionales, se procederá a ejemplificar algunas conductas tipificadas a su vez por el tipo de relación que mantienen los organismos públicos, ya sea con sus equipos de trabajo, con sus proveedores y ciudadanos. A los fines, se considerará una definición, las conductas esperadas y un ejemplo cotidiano, acorde con el Manual para la Elaboración del Código de Integridad.

6.1 De la institución con un servidor público

a) Relaciones de respeto:

- Reconocemos, aceptamos y valoramos las cualidades, los derechos y las obligaciones individuales y de la sociedad.

Conductas:

- Los servidores públicos muestran un trato amable y cortés con sus compañeros y compañeras de trabajo, promoviendo el trabajo en equipo de forma colaborativa.
- Se respetan y se comparten las opiniones de los demás llegando a un consenso para el alcance de los objetivos.
- Los directivos reconocen los logros de los servidores de la institución, para contribuir al ambiente de trabajo cortés y colaborativo

Ejemplo

En el proceso de formulación presupuestaria de nuestra institución, el departamento de Planificación y Desarrollo solicitó a cada departamento e integrante de los mismos del

entregaran y explicaran los insumos para la construcción del presupuesto por unidad organizativa y misional. Esta presentación ayudó a comprender el rol de cada uno en el proceso y nuestro valor en la obtención de buenos resultados.

b) No discriminación:

En la Institución creamos un ambiente libre de discriminación, no tratamos a nadie de forma diferente o prejuiciosa por razones personales y arbitrarias, como por ejemplo su físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras.

Conductas:

- Reconocemos el aporte que cada uno puede hacer sobre la base de sus talentos, habilidades y experiencia, 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.
- Evito referirme o dirigirme a mis 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.

Ejemplo

Una colaboradora del área de limpieza se mostraba muy contenta con el trato de los colaboradores a su persona, sobre todo, cuando se realizan actividades internas y externas donde participan otras instituciones, porque se le trataba con decencia y cortesía. Según comentó un día, en su trabajo anterior no solían saludarla cuando llega visita y la trataban con indiferencia. Por esta razón renunció en cuanto tuvo la oportunidad de aquel lugar.

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.
- Denuncio responsablemente ante CIGCN, aquellas situaciones que implican una infracción a este Código, por parte de los servidores públicos de la Institución.

Ejemplo

Un colaborador aprovechando un ambiente agradable con espacio para hacer chiste abuso del momento e hizo una inclinación nada agradable sexista y machista. Ante el hecho, mis compañeras y yo le advertimos que si volvía a hacer algo similar en cualquier contexto sería denunciado ante la CIGCN.

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 funcionario sé que no puedo 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.

- Toda persona tiene derecho de asociarse con fines lícitos, de conformidad con la ley. La institución rechaza cualquier práctica anti sindical 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.

Ejemplo

Como encargado del Departamento de Compras y Contrataciones de la institución, el otro día me llamó un proveedor para que incorporara su oferta fuera de plazo a un proceso de licitación, ya que se le habían pasado los plazos, apelando a nuestra amistad. Ante esta petición, tuve que recordarle las condiciones de la licitación, mi responsabilidad en el resguardo del proceso y negarme a incorporar la oferta de servicios.

6.2 De la institución y el cuidado de los bienes y la reputación pública.

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 utilizados para ningún fin distinto a este, recordando que un uso indebido importa responsabilidad administrativa y penal.

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.

Ejemplo

A parte de ser responsable de la División de Servicios Generales de mi institución, también soy maestro universitario como tal debo impartir docencia. Un día me tocaba realizar una evaluación parcial a los alumnos, pero se me olvidó imprimir los ejemplares, pasando por un breve instante la posibilidad de imprimirlos en el trabajo, pero recordé que los recursos públicos tienen otros fines y pasé a imprimir cerca de casa.

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.

Ejemplo

Luego de presentar el proyecto institucional del cual estaba a cargo, revisé el listado de los próximos proyectos en ser expuestos, identificando dos que no eran de mi interés. Sin embargo, dado que era mi obligación el quedarme en nombre de la institución me quedé hasta que concluyeron todas las ponencias.

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 al 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.

Ejemplo

A mis amigas les encantan que usemos la aplicación de tik-tok y publiquemos videos cuando nos juntamos para salir a bailar o celebrar. Como soy servidor público, les pedí a ellas que mantuviéramos la aplicación a modo de entretenimiento sólo para nuestro círculo más cercano evitando divulgar cualquier acción que resultara perjudicial para mi institución.

- 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.

Conductas:

- En mi 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.

Ejemplo

Estamos en el proceso de desarrollo de bases para una importante licitación. Un excompañero de universidad que trabaja en una concesionaria interesada en la postulación me estuvo haciendo algunas preguntas sobre el concurso. Ante esto, le indiqué que no puedo darle a conocer ninguna información, ya que esta es por ahora de carácter reservado, y que esperara para cuando estén las bases publicadas

6.3 De la institución y los ciudadanos

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

Ejemplo

Durante la atención de público llegó una persona adulta mayor a requerir nuestros servicios, sin embargo, no contaba con los requisitos para postular a los beneficios. De manera amable y respetuosa le explique el proceso, sus requisitos y el resultado, entregando claridad y comprensión del servicio. Atendiendo su historia recordé otros servicios que podrían serle útil y lo guíe para su solicitud.

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.

Ejemplo

Me invitaron a ser parte de una campaña electoral donde tenía que participar entregando información a los ciudadanos e informando sobre los valores del programa de mi candidato. Acepté gustosamente la invitación y planifiqué todas mis actividades políticas después del trabajo.

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 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.
- 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.

Ejemplo

Durante el proceso de evaluación y selección de un proveedor de servicio me doy cuenta que esta la empresa de mi hermano participando en dicha licitación. Ante esta situación y previo a cualquier proceso de evaluación informo a mi jefatura y al equipo a cargo para abstenerme de la evaluación y toma de decisiones sobre la contratación del proveedor del proceso señalado.

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.

Ejemplo

Luego de una reunión en terreno, un vecino se me acerca a consultarme mayores detalles del proyecto presentado. Le indico que no poseo la información requerida en este momento, pero le explico que él tiene derecho a solicitar esta información y el organismo tiene la obligación de responderle en un plazo determinado.

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 Unidad a la cual pertenezco, genero reportes e información oportuna 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.

Ejemplo

Durante el último ejercicio de rendición de cuentas que realizamos, en reunión con la sociedad civil se nos solicitó abrir los datos estadísticos sobre la entrega de servicios, dándonos cuenta que el mayor volumen de requerimientos se concentraba en 2 de los 5 servicios entregando, aprovechando esta reunión además para recepcionar posibles mejoras al servicio.

6.4 De la institución y los proveedores

- 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 realizan 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 colaboradores que participen en decisiones sobre compras o selección de proveedores no deben aceptar nunca regalos personales ofrecidos por proveedores o posibles proveedores.
- 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; los cuales pondré en antecedente a mi institución a la brevedad.

Ejemplo

Trabajo en atención al público y una usuaria agradecida por la atención que le brindé me trajo de regalo unos dulces hechos por ella. Se las agradecí, pero le expliqué que ningún funcionario (a) de la institución puede aceptar regalos y principalmente porque atenderla bien es sólo parte de la función pública que desempeñó y que por lo tanto no es necesaria ninguna retribución de ese tipo.

VII. 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 materializa mediante la disposición de la siguiente casilla electrónica **denuncias@iibi.gob.do**.

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.

VIII. Mecanismo de Denuncias

La comisión de integridad expresa su compromiso de proteger al colaborador denunciante. El colaborador denunciante deberá informar a la comisión, si ocurriera, cualquier amenaza o agresión recibida de otro colaborador, por causa de su denuncia, indistintamente de la categoría o nivel al cual pertenece.

El/la colaboradora que realice la denuncia puede hacerlo en forma anónima o en forma confidencial. Forma anónima es aquella en la cual el colaborador no da a conocer su identidad y forma confidencial es aquella en la cual la/el colaborador suministra su identificación y la comisión de integridad IIBI se compromete a no divulgar, excepto a sus miembros. Salvo en el caso de que se compruebe que la denuncia fue infundada y con destino a causar perjuicio a personas o al IIBI como institución.

Las denuncias pueden hacerse de cualquiera de las siguientes maneras:

- Dirigiéndose al área designada (Oficina de Integridad), llenar el **formulario de denuncias** y depositarlo en el buzón.
- Acercarse a uno de los miembros integrantes de la CIGCN-IIBI y hacer las declaraciones de lugar.
- Llamar al teléfono 809-566-8121 Ext. 2400 “Integridad”
- Usar el correo denuncias@iibi.gob.do.

IX. 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 del trabajo según corresponda. Esta responsabilidad es independiente de la responsabilidad civil y penal que pueda tener el funcionario.

X. Gobernanza del Código de Integridad

Es responsabilidad de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo, CIGCN-IIBI, la administración, actualización, distribución, socialización y entendimiento de lo referido en este código, con todo el personal del Instituto, así como del seguimiento a las decisiones administrativas sobre infracciones cometidas.

- **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.

XI. Glosario

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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..
- 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) **Corrupción:** Uso del poder delegado para el beneficio propio, puede ser un beneficio no necesariamente pecuniario.
- g) **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.

- h) **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.
- i) **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.
- j) **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.
- k) **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.
- l) **Riesgos:** Posibilidad de ocurrencia de eventos internos como externos que puedan afectar o impedir el logro de los objetivos de la institución.
- m) **Secreto o Reserva Administrativa:** Sigilo, custodia, guarda o defensa sobre el conocimiento personal exclusivo de un medio o procedimiento
- n) **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.
- o) **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.