



**OFICINA GUBERNAMENTAL DE TECNOLOGÍA DE LA  
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

**Borrador Código de Integridad**

**Diciembre 2022**



## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CARTA COMPROMISO MÁXIMA AUTORIDAD DE LA INSTITUCIÓN .....	4
3. ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD?.....	6
4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL CÓDIGO .....	6
5. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN .....	7
5.1. Lineamientos Institucionales .....	8
5.1.1. Visión.....	8
5.1.2. Misión.....	8
6. VALORES GUÍA .....	9
6.1. Valores Transversales.....	9
6.2. Valores Específicos y/o Valores propio de la Institución .....	10
7. CONDUCTAS DEL SERVIDOR PÚBLICO.....	13
7.1. De la institución con sus funcionarios.....	13
7.2. De la institución y el cuidado de los bienes y reputación pública .....	13
7.3. De la institución y los ciudadanos .....	14
7.4. De la institución y los proveedores .....	14
8. MECANISMOS DE CONSULTAS.....	15
9. MECANISMO DE DENUNCIAS.....	16
10. SANCIONES.....	18
11. GOBERNANZA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD: LA CIGCN.....	19
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	21



## 1. INTRODUCCIÓN

El Código de Integridad de la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC), es el instrumento formal que describe los principios que orientan las actuaciones de sus servidores públicos en el desempeño de la función pública, facilitando su actividad laboral cotidiana y la atención que se brinda a los usuarios.

Tiene como objetivo facilitar a los servidores públicos de la OGTIC el fortalecimiento de buenas prácticas, así como la realización de aquellas conductas que contribuyan significativamente a la consecución de los objetivos institucionales en beneficio del Estado dominicano.

El presente Código se aplica a toda persona natural que presta servicios por contrato o permanentemente, remunerado dentro de la institución, incluyendo por tanto a funcionarios y empleados, en todos sus niveles jerárquicos, inclusive el personal que presta servicios en calidad de seguridad, horas sociales o becario este último en caso de que aplique, y a los que, para efectos del presente instrumento, se denominarán servidores públicos.

La Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC) a través de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), brindará apoyo y orientación a los servidores públicos antes señalados, con la finalidad de profundizar su adhesión a los principios y normas establecidos en el presente Código. Los aspectos disciplinarios relacionados con este Código se regirán por la Ley 41-08 de Función Pública.

El Código de Integridad ofrece una guía y dirección para nuestros esfuerzos de trabajo. Describe aquello en lo que creemos y que luchamos por brindar a quienes les damos servicios: ciudadanos, proveedores y compañeros de trabajo. Todos compartimos la responsabilidad del buen accionar lo que representa por tanto una declaración del compromiso de nuestra institución y de sus empleados para servir al Estado con lealtad, transparencia, honestidad, diligencia y respeto.



## 2. CARTA COMPROMISO MÁXIMA AUTORIDAD DE LA INSTITUCIÓN

La Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC), ha asumido el firme compromiso de implementar el Código de Integridad con la finalidad de que sus empleados y proveedores realicen sus actividades de conformidad con la letra y el espíritu de la ley. Por ser una institución gubernamental, es importante que tengamos un lenguaje y un conjunto de lineamientos en común para reforzar y defender nuestros valores. Nuestro Código de Integridad servirá para cumplir ese cometido.

El Código de Integridad es deontológico, es decir está orientado por el deber y su alcance punitivo es solamente disciplinario, no de justicia, porque su fundamento debe ser prepositivo en cuanto promueve las acciones morales en el ejercicio de las acciones humanas, sean estas de servicio o personales.

Las sanciones son disciplinarias porque su principal objetivo es de promoción de valores y normas de comportamiento de la práctica. Quién los vulnere en términos que desborden estos alcances, corrupción por ejemplo cae de inmediato en la jurisdicción de la justicia y a ella le toca aplicar sus métodos y sus castigos.

El Código de Integridad es la piedra angular de nuestro compromiso con la integridad y la transparencia. Aunque se perfeccione periódicamente, el mensaje sigue siendo el mismo.

Todos los empleados de OGTIC son responsables no solo con la letra de nuestro código de Integridad, sino también con su espíritu. Los directivos de OGTIC son responsables no solo de sus propias acciones, sino también de fomentar una cultura de cumplimiento de este Código, leyes, normativas y sanciones aplicables, todo esto extensivo al personal que supervisa.

Depende de cada uno de nosotros, como funcionarios y empleados de OGTIC, construir sobre las bases éticas de nuestra institución y continuar mejorando nuestro accionar con los más altos estándares de transparencia, honestidad, e integridad al desempeñar nuestras funciones.

Este código de Integridad dispone la responsabilidad de su aplicación y actualización a la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo de la institución, que será a su vez responsable de su socialización.



El aporte de todos y cada uno de nosotros es importante para mantener la reputación de la OGTIC, gracias por sus esfuerzos diarios por fomentar y defender lo más altos estándares de calidad y normas éticas. Nosotros desempeñamos un papel crucial en el fomento y el desarrollo de las buenas prácticas en la institución y somos los garantes de mantener nuestra imagen de credibilidad, honestidad y transparencia ante la sociedad, hoy, mañana y siempre.

---

**Licdo. Pedro Antonio Quezada**

Director General



### 3. ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD?

- El código de integridad es la herramienta establecida para llevar a cabo el cumplimiento de los lineamientos conforme a los valores institucionales previamente identificados, para poner en funcionamiento el cumplimiento de la ética en el diario vivir de la OGTIC, compuesto por una serie de elementos como principios y que, en coherencia con las normas que regulan la probidad, integridad y transparencia, debe observar la institución en el ejercicio de su función administrativa.
- El objetivo del código de integridad es fijar y promover estándares de conducta para el actuar esperado en los/as funcionarios/as gubernamentales y municipales, 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 colaboradores en los distintos grupos ocupacionales de OGTIC, sin distinción, así como los proveedores y clientes externos de la institución.

### 4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL CÓDIGO

La elaboración y redacción de este documento en primera instancia estuvo bajo la responsabilidad de todos los Miembros de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) de la OGTIC.

Para la elaboración de este código utilizamos como herramienta principal el manual de elaboración del Código de Integridad de los Servidores Públicos, el modelo del Código de Integridad remitido por la Dirección de Ética e Integridad Gubernamental para estos fines, el documento del Código de Ética Institucional anterior actualizado en agosto 2021, de igual forma nos apoyamos en las Leyes, Reglamentos y Normas Institucionales, como son:

- Ley No. 41-08, Ley de Función Pública.
- Ley 107-13, sobre los derechos de las personas en sus relaciones con la Administración.



- Decreto No.791-21 que declara de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elección de las CIGCN, en todas las instituciones públicas.

Para fines de consulta y aporte a este Código, en segunda instancia se realizará una encuesta dirigida a todos los empleados de la institución, se socializará con el Dpto. de Recursos Humanos, Dpto. de Planificación y Desarrollo, Dpto. De Comunicaciones y con la Dirección General para validación y aprobación de la MAE.

Para la difusión de este Código serán utilizadas la socialización a través de los medios de comunicación interna: capsulas informativas difundidas mediante correos electrónicos y grupo de WhatsApp colaboradores OGTIC y Mural.

## 5. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

### Reseña Histórica

En el año 2004 se identificó la necesidad de contar con un organismo de alto nivel gubernamental, debido a la prioridad y el firme propósito del Gobierno Dominicano en articular iniciativas sectoriales en el sentido de masificar en el país el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), buscando modernizar el Estado, aumentar la competitividad del sector productivo y socializar el acceso a la información. Siendo de interés muy particular fomentar, desarrollar y diseñar proyectos, políticas y estrategias que tiendan a democratizar el uso, acceso y aplicación de las (TIC) y reducir la marcada brecha digital, que consiste en la diferencia de acceso al conocimiento, a la información y a las (TIC) entre personas con mayores oportunidades y aquellas que están desprovistas de medios y recursos para subsistir. A raíz de esto, se proyectó la creación de un organismo encargado de coordinar las iniciativas y proyectos de desarrollo; amparados en las (TIC) de manera armónica y articulada acorde a los planes generales y estratégicos trazados por el Poder Ejecutivo, de crear el ambiente necesario para la competitividad, eficiencia y transparencia del desempeño de la Administración Pública, así como de invertir en las áreas que propicien la participación de toda la ciudadanía. Sumado al interés como país de cumplir con los acuerdos suscritos con las Naciones Unidas para alcanzar los Objetivos del Milenio y erradicar la pobreza, y dar cumplimiento a acuerdos tales como la Declaración de Bávoro, la Declaración de Principios y el Plan de Acción de la Cumbre Mundial para la Sociedad de la Información en su primera fase, en Ginebra, diciembre 2003, y en su segunda fase el Compromiso y Programa de Acción celebrado en Túnez, noviembre 2005.



Precisamente estas necesidades motivaron que el día 3 de septiembre de 2004, mediante Decreto No. 1090-04, fuera creada la Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación (OPTIC), con dependencia directa del Poder Ejecutivo, autonomía financiera, estructural y funcional. Además, mediante Decreto No. 212-05, se crea la Comisión Nacional de la Sociedad de la Información y Conocimiento (CNSIC), con la responsabilidad de elaborar, desarrollar y evaluar la Estrategia Nacional de la Sociedad de la Información, la formulación de políticas derivadas de dicha estrategia y la definición de iniciativas, programas y proyectos para su realización. Otros decretos han sido emitidos, tales como: No. 228-08, No. 229-08 en miras de institucionalizar el desarrollo e implementación de la Agenda Nacional de Gobierno Electrónico. Estos Decretos en el mismo orden de referencia, establecen el Centro de Contacto Gubernamental, el instructivo de aplicación de Gobierno Electrónico respectivamente.

En el 2021, a través del Decreto No. 54-21 se establece que la OGTIC – anterior Oficina Presidencial de Tecnología de la Información y la Comunicación (OPTIC)- se transforma en OFICINA GUBERNAMENTAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (OGTIC), pasando a tener dependencia desconcentrada del MAP, siguiendo los lineamientos de diseñar, proponer, definir políticas, establecer, elaborar estrategias, planes de acción y programas para promover, desarrollar y garantizar mayor acceso, conectividad e implementación de nuevas tecnologías de la comunicación e información, con el fin de fomentar su uso como soporte del crecimiento económico y competitividad hacia la sociedad de la información gestionando los proyectos conforme a tales directrices.

## 5.1. Lineamientos Institucionales

### 5.1.1. Visión

Ser en el 2024 un país digital y referente en la región, en el que la ciudadanía, las empresas, la sociedad civil y las instituciones del gobierno utilizan las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para mejorar la calidad de vida, productividad, innovación y competitividad de manera sostenible.

### 5.1.2. Misión

Liderar la formulación, promoción e implementación de las políticas digitales de la República Dominicana, acercando a la ciudadanía, empresas y sociedad civil a las instituciones públicas, de manera ágil, abierta y segura, procurando la mejora continua, la



utilización de datos, la adopción de normas y estándares y la innovación en el Estado, a través del uso e implementación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

## 6. VALORES GUÍA

### 6.1. Valores Transversales

**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.

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

**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.

**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.

**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



## 6.2. Valores Específicos y/o Valores propio de la Institución

Las actuaciones de la institución se basan en el respeto por los valores:

- **Agilidad**
- **Transparencia**
- **Colaboración**
- **Innovación**
- **Compromiso**
- **Vocación de Servicio**

El Código de Integridad de la OGTIC, está compuesto por los siguientes factores:

- **BIEN COMÚN**

Todas las decisiones y acciones de los empleados deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los dominicanos y que representa una misión que solo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

- **INTEGRIDAD**

Todos los empleados no importando su cargo, deben actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.



- **HONRADEZ**

Ningún empleado deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros. Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

- **IMPARCIALIDAD**

Cada empleado actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna. Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

- **JUSTICIA**

El empleado debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir, para ellos es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

- **TRANSPARENCIA**

El empleado debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que el empleado haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

- **RENDICIÓN DE CUENTAS**

Para los altos mandos de la OGTC, rendir cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad. Ello lo obliga a realizar sus funciones con eficacia y calidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de los recursos públicos.



- **GENEROSIDAD**

Todo empleado, no importando su cargo, debe conducirse con una actitud sensible, solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y sus compañeros de labores con quienes interactúa. Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades especiales, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen.

- **IGUALDAD**

El empleado debe prestar los servicios que se le han encomendado a todos los miembros de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política. No debe permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.

- **RESPECTO**

El empleado debe dar a las personas un trato digno, cortes, cordial y tolerante. Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

- **LIDERAZGO**

El empleado debe convertirse en un decidido promotor de valores y principios en la sociedad, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente, en el desempeño de su cargo público, el Código de Integridad de la institución pública a la que esté adscrito.

El liderazgo también debe asumirlo dentro de la institución pública en que se desempeñe, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público.

### **6.3. DEBERES DE LOS EMPLEADOS DE LA OGTIC**

#### **Deberes Éticos**

- Obligación de comunicar la transgresión al Código de Integridad Institucional: todo empleado que tenga conocimiento de un acto que contravenga con el presente Código debe comunicarlo a la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN).



- Mantener un comportamiento personal apropiado: se espera un comportamiento adecuado para el desarrollo de sus funciones, usando en todo momento el sentido común de la decencia y la moral, según establece el presente código en sus valores y principios.
- Firmar y presentar el formulario de aceptación y conformidad del Código.
- Uso adecuado de los recursos institucionales: velar por el uso adecuado, eficaz y eficiente de los recursos de la institución.
- Velar por la transparencia y respetar al mismo tiempo la obligación de mantener la confidencialidad.
- Conducta laboral ética e íntegra: cumplir con los deberes y ocuparse de sus asuntos de manera que se preserve y aumente la confianza en la integridad, la objetividad y la imparcialidad de la Institución.
- Uso adecuado del tiempo de trabajo: El uso eficiente del tiempo es fundamental para cumplir con los objetivos y obligaciones de la institución, el tiempo es un bien escaso, por lo tanto, se debe aprovechar lo mejor posible para mejorar la productividad del servicio público.
- Presentar declaración jurada de bienes: el funcionario público debe declarar los bienes muebles e inmuebles que posee al asumir el cargo y a la salida de este.

## 7. CONDUCTAS DEL SERVIDOR PÚBLICO

### 7.1. De la institución con sus funcionarios

Los empleados de OGTIC deben tratarse con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos los empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados.

OGTIC considera importante el desarrollo integral de las personas, por lo que facilita el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

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

OGTIC considera su imagen y reputación como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus empleados, proveedores, autoridades y de la sociedad en general.

Todo el personal de OGTIC debe poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la institución en todas sus actividades.



### 7.3. De la institución y los ciudadanos

OGTIC asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad de sus servicios, y actúa bajo las mejores prácticas nacionales reconocidas.

Todos los empleados de OGTIC deben cuidar las relaciones con los externos, actuando de forma íntegra y teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad y la excelencia en la prestación de los servicios, buscando el desarrollo de relaciones a largo plazo basadas en la confianza y en el respeto mutuo.

### 7.4. De la institución y los proveedores

Los proveedores son parte esencial de nuestra gestión, al trabajar juntos compartimos riesgos y generamos oportunidades, por eso es fundamental encontrarnos en una filosofía de trabajo que privilegie la actuación responsable. Cuando hacemos las cosas bien, pensando en los propósitos comunes, generamos valor en nuestras relaciones, construimos confianza y aportamos a un mejor entorno para todos. Al actuar con Respeto, Responsabilidad, Equidad Y Transparencia, damos vida a los compromisos plasmados en este Código de Integridad, el Reglamento Interno de Trabajo, los lineamientos internos de la institución y la normativa vigente.

La forma como obtenemos los resultados es tan importante como los resultados mismos, por tanto, definir unas reglas de comportamiento claras frente a asuntos que impactan la gestión de los negocios es necesario para garantizar la coherencia en todos los niveles de la Institución.

La OGTIC está comprometida con relaciones de largo plazo, con todos los procesos que favorezcan el crecimiento conjunto, el bien común y la sostenibilidad, así mismo reconoce a sus Proveedores como aliados fundamentales para el cumplimiento de los propósitos institucionales.

- **Prevención del Fraude, La Corrupción y El Soborno**

Rechazamos el fraude en todas sus formas, y en tal sentido no permitimos relaciones mediadas por pagos inapropiados, promesas y ofertas económicas, de empleo u otros



beneficios que puedan influenciar una toma de decisión y privilegien intereses particulares.

- **Derechos Humanos**

Respetamos la diversidad cultural y fomentamos el trato justo, así mismo participamos activamente en los procesos de desarrollo social.

- **Regalos y atenciones**

En caso de que se den este tipo de actuaciones, se deberá informar al Comité de Integridad para que analice y defina la situación.

- **Conflictos de Interés**

Privilegiamos el interés común sobre los intereses particulares; no comprometemos la integridad de nuestras acciones por obtener beneficios propios, por lo que evitamos cualquier situación que represente un conflicto de interés en relaciones comerciales y laborales, por acceso a información privilegiada, por capacidad de influencia en la decisión, por vínculos económicos, entre otras.

- **Libre Competencia**

La OGTIC no participa en situaciones que pongan en desventaja la libre competencia o generen posiciones de monopolio

## 8. MECANISMOS DE CONSULTAS

Se dispondrá de un canal permanente para recibir y gestionar las consultas e inquietudes, las que deben ser manejadas de manera confidencial, relacionadas con temas de integridad de la institución.

Las respuestas a las consultas e inquietudes serán entregadas en un plazo de 15 días hábiles contados al día siguiente de su recepción, o bien, desde el día hábil más próximo.

Las respuestas a las consultas serán presentadas de manera escrita por la CIGCN.



## 9. MECANISMO DE DENUNCIAS

La denuncia consiste en un acto en el que cualquier persona, que pone en conocimiento a la autoridad competente de hechos contrarios al ordenamiento jurídico y que puedan significar la comisión de faltas pasibles de sanción administrativa.

- **Fase Primera: Identificación del problema**

El empleado, proveedor o colaborador que entienda o que haya conocido la existencia de una conducta irregular o cualquier incumplimiento o vulneración de las normas establecidas en el Código de Integridad deberá reportar inmediatamente a su superior jerárquico o, preferiblemente, a la CIGCN sobre dicha actuación. La comunicación podrá hacerse a través de los medios puestos a disposición por la CIGCN y referenciados en su Reglamento de aplicación. Se recomienda a las personas de OG TIC la utilización de los canales éticos para asegurar el tratamiento homogéneo de las consultas y notificaciones.

- **Fase Segunda: Comunicación**

El empleado, proveedor o colaborador deberá contactar con su inmediato superior jerárquico o con la Comisión de Integridad a través de cualquiera de las tres vías siguientes:

- 1) Presentándose personalmente y realizando una explicación verbal directa.
- 2) Por correo electrónico a los responsables citados. En este sentido, la Comisión de Integridad tiene una cuenta de correo personalizada: [comisiondeintegridad@ogtic.gob.do](mailto:comisiondeintegridad@ogtic.gob.do)
- 3) Buzón de denuncia

En todos los casos, se recomienda que la persona reporte la actuación de la forma más descriptiva y detallada posible, indicando referencias a días, incidentes, hechos, fotos, grabaciones y testigos.

El superior jerárquico, si ha sido informado de alguna conducta irregular, deberá informar inmediatamente, por cualquiera de las vías señaladas anteriormente, a la Comisión de Integridad (CIGCN).



- **Fase Tercera: Actuación e investigación**

La Comisión de Integridad, a la vista de la comunicación de la denuncia realizada, iniciará un procedimiento de investigación donde podrán adoptarse las siguientes medidas:

- Nombramiento de un miembro de la Comisión que inicie el expediente investigador y redacte un informe de investigación.
- Entrevistas personales con los empleados afectados por la conducta irregular.
- Petición de informes o documentos necesarios para el inicio del procedimiento a departamentos de la institución.
- Petición de pruebas periciales (p. ej. informáticas) con profesionales internos
- Información puntual a la alta dirección de la institución de la investigación realizada.

La CIGCN garantizará en todo momento la confidencialidad de la incoación del expediente de investigación y su contenido.

Todos los departamentos de la institución deberán colaborar con el Miembro de la CIGCN, que podrá recabar de ellos testimonio, colaboración, documentación y apoyo técnico relacionados con su actividad profesional dentro de OG TIC.

En todo caso, la Comisión de Integridad deberá informar a la DIGEIG del inicio del expediente investigador.

Si la denuncia es manifiestamente infundada o si los hechos denunciados son manifiestamente regulares, la Comisión podrá archivarla motivadamente sin proceder al inicio de una investigación. También podrá realizar una breve indagación preliminar para descartar estas causas de inadmisión.

En caso de iniciar una investigación sobre la denuncia, esta se realizará en base a las hipótesis existentes en el informe sobre la denuncia. Los pasos para seguir en la investigación dependerán las circunstancias particulares de la denuncia. Asimismo, se tendrá en cuenta la existencia de circunstancias que puedan ocasionar perjuicios directos y/o indirectos a la institución.

Además de las investigaciones consecuentes a la denuncia de una vulneración del Código de Integridad, la Comisión de Integridad podrá decidir la apertura de procedimientos para la evaluación del sistema de prevención, de investigaciones en el marco de un proceso de



operación corporativa y/o de investigaciones derivadas de una imputación penal o administrativa grave.

- **Fase Cuarta: Conclusiones**

A la vista de la instrucción del expediente de investigación, la Comisión realizará un Informe de conclusión que contenga las decisiones y recomendaciones que se deban adoptar de observarse una conducta incumplidora del Código, y/o la sanción propuesta si procede que elevará a la DIGEIG para que adopte el acuerdo pertinente.

Para determinar la sanción, la CIGCN consultará a la Encargada de Recursos Humanos para la aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo con los procedimientos internos, convenios vigentes y normativa laboral aplicable.

En caso de no identificar incumplimiento, se dará por archivado y cerrado el expediente investigador, dando cuenta a la DIGEIG de las actuaciones realizadas

## 10.SANCIONES

El presente Código no consagra sanciones ya que el objetivo es establecer los valores que deben guiar el comportamiento de todos los empleados, funcionarios y el de los terceros con los que se relaciona, así como ayudar a consolidar una conducta institucional aceptada y respetada por todos los empleados, directivos y administradores de OG TIC.

El Código de Integridad se configura como punto de partida del modelo de conducta y cumplimiento de la institución. Esta cultura pretende orientar las relaciones entre empleados; las actuaciones de estos con clientes, proveedores y colaboradores externos; las relaciones con las demás instituciones públicas y con la sociedad en general.

Otro de sus objetivos establecer e implementar pautas que regulen el comportamiento ético requerido para todos los servidores públicos de la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OG TIC), promoviendo el buen uso al que deben ser sometidos los recursos institucionales, así como promover la integridad en el cumplimiento, la equidad e inclusión y el interés general, preservando la moral pública.

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 la Ley 41-08 de Función Pública. Esta responsabilidad es independiente de la responsabilidad civil y penal que pueda tener el funcionario y/o empleado.



## 10.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Integridad va dirigido a todos los administradores, directivos y empleados de las Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC). Los principios éticos del presente código tienen carácter de obligatoriedad, sin exención alguna, para todos los servidores públicos.

Las pautas de conducta contenidas en este Código afectan a todas las dependencias participadas por OGTIC en las que tenga el control de la gestión como son: (Puntos Gob, Call Center y Datacenter), así como a las demás entidades y organizaciones ligadas a OGTIC por una relación de contratos de servicios o cuya gestión sea responsabilidad de OGTIC, en el país.

OGTIC entiende que la aplicación del principio de debido control en materia de comportamiento ético y cumplimiento, contempla analizar que sus contrapartes cuentan con modelos de ética y cumplimiento y mitigar los riesgos en esta materia en sus relaciones con terceros.

A los efectos de este Código, "OGTIC" se refiere tanto a la entidad OGTIC, como al conjunto de los Puntos Gob, Call Center y Datacenter encabezado por la misma.

La alta dirección de OGTIC, así como la Comisión de Integridad Gubernamental y cumplimiento Normativo conjuntamente con Recursos Humanos pondrán todos los medios a su alcance para hacer cumplir las normas contenidas en el presente Código Integridad.

## 11. GOBERNANZA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD: LA CIGCN

La 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, creada con el objeto de promover la institucionalización de la ética y el estímulo de conductas íntegras en el servidor público. Es la responsable del seguimiento y cumplimiento normativo de todas las herramientas del Sistema Nacional de Integridad (SNI), siendo su principal programa de trabajo la elaboración y observación de la correcta ejecución de los Planes Institucionales de Integridad y Anticorrupción (PIIA



## Estructura de la CIGCN:

La comisión está conformada por 5 miembros elegidos por sus compañeros de grupo ocupacional, libre y democráticamente, por un período de tres (3) años, a razón de un (1) representante por cada grupo ocupacional, (Nivel Ocupacional I, II, III, IV y V), con derecho a voz y voto; y, cuatro (4) miembros de oficio, designados por sus cargos para integrar el Cuerpo Técnico.

El equipo técnico de la CIGCN esta para apoyar las funciones propias de la Comisión en las etapas de planificación, ejecución y evaluación del sistema de integridad.

### 11.1 CONFORMACIÓN DEL CUERPO TÉCNICO

- 1) **Responsable de Acceso a la Información:** fungirá como coordinador ejecutivo.
- 2) **Responsable de Presupuestos:** fungirá como veedor de la ejecución financiera.
- 3) **Responsable de Registro de Contratos:** fungirá como veedor de la ejecución, obligaciones, compromisos contractuales y de cumplimiento normativo, así como de la nómina pública.
- 4) **Responsable de Activo Fijo:** fungirá como veedor de la recepción e inventario de todos los bienes y servicios contratados, así como de la buena gestión del almacén.

### 12. 2 MIEMBROS ASESORES AD HOC POR LA NATURALEZA DE CADA INSTITUCIÓN:

A determinar por la DIGEIG o a solicitud de las Comisiones. En todo caso, los asesores sólo tendrán derecho a voz y a presentar sus trabajos e informes ante el pleno de las Comisiones.



## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Código de Integridad:** Documento que formaliza los lineamientos estratégicos de los servidores 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.

**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.

**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.

**Corrupción:** Uso del poder delegado para el beneficio propio, puede ser un beneficio no necesariamente pecuniario.

**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.

**Secreto o Reserva Administrativa:** Sigilo, custodia, guarda o defensa sobre el conocimiento personal exclusivo de un medio o procedimiento.

**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.

**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.

**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.



**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.

**Transparencia y acceso a la información:** Es el derecho de toda persona de solicitar gratuitamente la información generada, administrada o en posesión de las autoridades públicas, quienes tienen la obligación de entregarla sin que la persona necesite acreditar interés alguno ni justificar su uso.

**Ley 41-08, de Función Pública:** La Ley 41-08 de Función Pública es una de las normas más comprometidas con el fortalecimiento institucional de la Administración Pública, con el desarrollo del derecho administrativo y con consolidación del estado de derecho. “La Ley 41-08 de Función Pública, tiene como objetivo regular las relaciones de trabajo de las personas designadas por la autoridad competente, para desempeñar cargos presupuestados para la realización de funciones públicas en el Estado, los municipios y las entidades autónomas, en un ambiente de profesionalización y designación laboral de sus servidores.

**Integridad personal:** Una persona íntegra es aquella que siempre hace lo correcto; que hace todo aquello que considera bueno para la misma sin afectar los intereses de otros individuos.