



**MOPC**

COMISIÓN DE INTEGRIDAD  
GUBERNAMENTAL Y  
CUMPLIMIENTO NORMATIVO

# INFORME ANUAL 2024

Presentado por:  
CIGCN del MOPC





## Índice

<b>GENERALIDADES</b> .....	3
<b>OBJETIVO</b> .....	3
<b>SECCIÓN I- RESULTADOS DE LOS TRABAJOS DE LA CIGCN U OIG 2024</b> ...	5
<b>RESUMEN EJECUTIVO (METODOLOGÍA TIPO LÍNEA DE TIEMPO)</b> .....	¡Error!
<b>Marcador no definido.</b>	
1. FORTALECIMIENTO DE CULTURA DE INTEGRIDAD .....	5
2. PRINCIPALES DESAFÍOS .....	6
3. LECCIONES APRENDIDAS .....	7
4. ÁREAS DE MEJORA .....	8
5. IMPACTO .....	9
6. RESULTADOS .....	10
7. ANEXOS .....	11
<b>SECCIÓN II- DOMINICANA SIN CORRUPCIÓN “GESTIONAR RIESGOS ES INTEGRIDAD”</b> .....	31
<b>RESUMEN EJECUTIVO BASADO EN LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL MARCO DE 4TA EDICIÓN #DOMINICANASIN CORRUPCIÓN</b> .....	33
1. "PLANIFICACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES" .....	33
2. “EVALUACIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES” .....	34
3. “VALORACIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES” .....	35
4. “TRATAMIENTO, COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES” .....	36
5. IMPACTO .....	37
6. RESULTADOS .....	38
7. ANEXOS .....	39



## GENERALIDADES

Este informe presenta los resultados de las actividades y estrategias implementadas por la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo (CIGCN) del Ministerio de Obras Públicas y comunicaciones en el plan de trabajo año 2024. Los esfuerzos se han centrado en fortalecer la cultura de integridad, gestionar riesgos conductuales y promoción de la transparencia dentro de la organización. Este informe también detalla el avance realizado en la 4ta edición de la iniciativa “DominicanaSinCorrupción” gestionar riesgos es integridad”, una campaña nacional que a través de esta se busca mitigar prácticas corruptas mediante una gestión ética estructurada y partiendo de los resultados obtenidos proponer recomendaciones para mejorar la efectividad de las estrategias de integridad.



## OBJETIVO

El objetivo principal de este informe es documentar las actividades y logros derivados del **plan de trabajo 2024** de la **Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN)** del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC).

A través de este informe se busca proporcionar un registro detallado de las principales iniciativas desarrolladas, destacando campañas emblemáticas como las **Olimpiadas por la Integridad**, la **4ta edición de Dominicana sin Corrupción**, así como la participación en las actividades propuestas por la **Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG)** y la instalación de **Buzones de denuncias** en zonas estratégicas de la institución proporcionado un canal seguro a los colaboradores del MOPC

Este documento tiene como finalidad no solo reflejar los avances alcanzados, sino también servir como base para la evaluación del impacto de las estrategias implementadas y la identificación de oportunidades de mejora que fortalezcan el compromiso del MOPC con la integridad, la ética y la transparencia.



## SECCIÓN I- RESULTADOS DE LOS TRABAJOS DE LA CIGCN U OIG 2024

### 1. FORTALECIMIENTO DE CULTURA DE INTEGRIDAD

La **Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo** del **Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones** ha emprendido un esfuerzo integral para fortalecer la cultura de integridad dentro de la organización. A través del cumplimiento del plan de trabajo del 2024. Esta iniciativa estratégica está orientada a consolidar un ambiente de transparencia y ética en todas las áreas del ministerio, reforzando así los valores fundamentales que guían su misión y reduciendo de manera efectiva las posibilidades de conductas inapropiadas o prácticas no alineadas con las políticas de la institución.



## 2. PRINCIPALES DESAFÍOS

El fortalecimiento de la cultura de integridad dentro de una organización enfrenta varios desafíos significativos, dado que implica modificar percepciones, actitudes y comportamientos en un entorno complejo y estructurado. Estos desafíos se derivan tanto de la resistencia al cambio natural en las organizaciones, como de la necesidad de establecer prácticas consistentes de ética y transparencia que logren permear en todos los niveles.

Este desafío se abordó mediante una estrategia de comunicación y capacitaciones que enfatizó los beneficios de la integridad tanto para la empresa como para los empleados.



### **3. LECCIONES APRENDIDAS**

Durante la implementación, se observó que la construcción de una cultura de integridad no se limita únicamente a la realización de capacitaciones, sino que depende en gran medida del liderazgo y el ejemplo proporcionado por los altos mandos. Los líderes que demuestran conductas éticas y coherentes facilitan el cambio en sus equipos, reforzando la importancia de la ética en todos los niveles de la organización.

Asimismo, se reconoce que las capacitaciones continuas son fundamentales para consolidar una cultura ética sostenible a largo plazo. Estas acciones deben complementarse con un liderazgo activo y comprometido, que inspire a los colaboradores y fomente un entorno donde la transparencia, el respeto por las normas y los valores institucionales sean pilares fundamentales.



#### **4. ÁREAS DE MEJORA**

Es crucial fortalecer el sistema de monitoreo y evaluación de la integridad para asegurar una retroalimentación efectiva y en tiempo real. La implementación de encuestas periódicas sobre el clima ético dentro de la organización podría proporcionar una comprensión más profunda de las percepciones y el impacto de las iniciativas de integridad, facilitando ajustes estratégicos basados en datos concretos.

Aunque se han logrado avances significativos, se identificaron áreas donde el seguimiento continuo resulta indispensable, particularmente en lo relacionado con el monitoreo y la evaluación de la adhesión a las nuevas prácticas éticas. Establecer revisiones periódicas de los programas y capacitaciones será esencial para garantizar que el enfoque en la integridad se mantenga a largo plazo, promoviendo una mejora continua y sostenible en los valores y comportamientos organizacionales.



## 5. IMPACTO

El impacto se reflejó en la mejora del ambiente laboral y la comprensión de la importancia de la integridad dentro de la organización. Además, se observó un aumento en la satisfacción y confianza de los empleados en los procesos organizacionales, lo cual contribuye a una imagen corporativa positiva ante prestadores y receptores de servicios.



## 6. RESULTADOS

### **Resultados Alcanzados:**

Las acciones realizadas resultaron en una mejora de la percepción de la transparencia, incremento del conocimiento y compromiso ético, una mejora en los incidentes de conductas inadecuadas y aumento de los canales de denuncias.

1. **Implementación de Programas de Capacitación:** Se llevaron a cabo capacitaciones y talleres de sensibilización en todos los niveles de la organización. Estos programas, enfocados en ética, conducta profesional y transparencia, contaron con la participación de los colaboradores del MOPC.
2. **Difusión de Políticas de manejo de los buzones:** elaboración de políticas del manejo de los buzones de denuncias.
3. **Creación de Canales de Denuncia Seguros y Confidenciales:** Para fomentar la transparencia, se instalaron buzones de denuncia, en áreas estratégicas de la institución que permitieron a los empleados reportar cualquier irregularidad.



## 7. ANEXOS

En los anexos se presentan datos adicionales que respaldan los resultados, tales como fotos, videos listados de participantes, detalles sobre los programas de capacitación, testimonios de empleados y el impacto financiero derivado de la reducción de incidentes éticos.

### Producto 1 – Cultura de integridad.

#### Campaña de sensibilización y promoción transversal de valores

##### Actividad 01: Cápsulas de Ética de la Dirección de Transparencia

El siguiente documento, titulado “**Cápsulas de Ética**”, es una iniciativa de la Dirección de Transparencia del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones. Esta sección tiene como propósito educar a los colaboradores sobre los valores éticos en la administración pública, reforzando principios como el compromiso, la integridad y la transparencia en el desempeño de sus funciones.





CIAS MINISTERIO  
NOTICIAS MINISTERIO - [noticiasministerio@mopcg.gov.do](mailto:noticiasministerio@mopcg.gov.do)  
Tel: 507.0224.948  
Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones - [ciado@mopcg.gov.do](mailto:ciado@mopcg.gov.do); usuarios RCVAR - [rcvar@ciado.gov.do](mailto:rcvar@ciado.gov.do); parquesa@ciado - [parquesa@ciado.gov.do](mailto:parquesa@ciado.gov.do)

**MOPC** NOTICIAS MINISTERIO

**INFORMATIVO**

### "Cápsulas de Ética" de la Dirección de Transparencia.



Continuamos en este mes de Julio con la sección, "Cápsulas de Ética" de la Dirección de Transparencia, con la finalidad de educar a todos los colaboradores sobre la ética y los valores en la administración pública, así como robustecer la transparencia en el desempeño de sus funciones.

Nuestras labores como servidores públicos **deben estar orientadas en base a los principios y valores éticos** como:

**Pulcritud:** entraña el adecuado manejo y uso de los bienes del Estado, la preocupación por el ambiente físico de trabajo, y, en todo caso, en no aumentar o permitir por desidia, su deterioro.

**MOPC** NOTICIAS MINISTERIO

**INFORMATIVO**

### 2 de abril, Día Mundial de Concientización sobre el Autismo.



El 2 de abril conmemoramos el Día Mundial de Concientización sobre el Autismo. Y así sumamos a esta jornada que propicia ayudar en el desarrollo de la vida con condiciones especiales. El autismo, es una condición asociada al neurodesarrollo, que normalmente aparece durante los tres primeros años de vida.

¿Cómo se manifiesta este trastorno? El autismo, por ejemplo, cambia que no existen dos personas así como iguales? O que no hay ningún rasgo físico visible que sea identificativo de que una persona es autista?

La falta de información, los mitos y bulos y las imágenes estereotipadas que vemos en series y películas nos ayudan a entender al autismo y sus características, pero debemos ser capaces de comprender y apoyar.

En el MOPC nos solidarizamos con esta causa e invitamos a todos nuestros colaboradores a sumarse a esta jornada.

### "Cápsulas de Ética" de la Dirección de Transparencia.

Continuamos en este mes de abril con la sección, "Cápsulas de Ética" de la Dirección de Transparencia, con la finalidad de educar a todos los colaboradores sobre la ética y los valores en la administración pública, así como robustecer la transparencia en el desempeño de sus funciones.

Nuestras labores como servidores públicos **deben estar orientadas en base a los principios y valores éticos** como:

**Discreción:** El hecho de saber guardar silencio de los casos que se tratan, cuando éstos ameritan secreto, es un rasgo de altura moral del individuo. Más que una simple actitud, es una verdadera virtud que se cultiva con la fuerza de

CIAS MINISTERIO  
NOTICIAS MINISTERIO - [noticiasministerio@mopcg.gov.do](mailto:noticiasministerio@mopcg.gov.do)  
Tel: 507.0224.948  
Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones - [ciado@mopcg.gov.do](mailto:ciado@mopcg.gov.do); usuarios RCVAR - [rcvar@ciado.gov.do](mailto:rcvar@ciado.gov.do); parquesa@ciado - [parquesa@ciado.gov.do](mailto:parquesa@ciado.gov.do)

**MOPC** NOTICIAS MINISTERIO

**INFORMATIVO**

### "Cápsulas de Ética" de la Dirección de Transparencia.



Continuamos en este mes de Julio con la sección, "Cápsulas de Ética" de la Dirección de Transparencia, con la finalidad de educar a todos los colaboradores sobre la ética y los valores en la administración pública, así como robustecer la transparencia en el desempeño de sus funciones.

Nuestras labores como servidores públicos **deben estar orientadas en base a los principios y valores éticos** como:

**Pulcritud:** entraña el adecuado manejo y uso de los bienes del Estado, la preocupación por el ambiente físico de trabajo, y, en todo caso, en no aumentar o permitir por desidia, su deterioro.

CIAS MINISTERIO  
NOTICIAS MINISTERIO - [noticiasministerio@mopcg.gov.do](mailto:noticiasministerio@mopcg.gov.do)  
Tel: 507.0224.948  
Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones - [ciado@mopcg.gov.do](mailto:ciado@mopcg.gov.do); usuarios RCVAR - [rcvar@ciado.gov.do](mailto:rcvar@ciado.gov.do); parquesa@ciado - [parquesa@ciado.gov.do](mailto:parquesa@ciado.gov.do)

**MOPC** NOTICIAS MINISTERIO

**INFORMATIVO**

### 2 de abril, Día Mundial de Concientización sobre el Autismo.



El 2 de abril conmemoramos el Día Mundial de Concientización sobre el Autismo. Y así sumamos a esta jornada que propicia ayudar en el desarrollo de la vida con condiciones especiales. El autismo, es una condición asociada al neurodesarrollo, que normalmente aparece durante los tres primeros años de vida.

¿Cómo se manifiesta este trastorno? El autismo, por ejemplo, cambia que no existen dos personas así como iguales? O que no hay ningún rasgo físico visible que sea identificativo de que una persona es autista?

La falta de información, los mitos y bulos y las imágenes estereotipadas que vemos en series y películas nos ayudan a entender al autismo y sus características, pero debemos ser capaces de comprender y apoyar.

En el MOPC nos solidarizamos con esta causa e invitamos a todos nuestros colaboradores a sumarse a esta jornada.

### "Cápsulas de Ética" de la Dirección de Transparencia.

Continuamos en este mes de abril con la sección, "Cápsulas de Ética" de la Dirección de Transparencia, con la finalidad de educar a todos los colaboradores sobre la ética y los valores en la administración pública, así como robustecer la transparencia en el desempeño de sus funciones.

Nuestras labores como servidores públicos **deben estar orientadas en base a los principios y valores éticos** como:

**Discreción:** El hecho de saber guardar silencio de los casos que se tratan, cuando éstos ameritan secreto, es un rasgo de altura moral del individuo. Más que una simple actitud, es una verdadera virtud que se cultiva con la fuerza de

### "Cápsulas de Ética" de la Dirección de Transparencia.

Continuamos en este mes de SEPTIEMBRE con la sección, "Cápsulas de Ética" de la Dirección de Transparencia, con la finalidad de educar a todos los colaboradores sobre la ética y los valores en la administración pública, así como robustecer la transparencia en el desempeño de sus funciones.

Nuestras labores como servidores públicos **deben estar orientadas en base a los principios y valores éticos** como:



29 abril 2024

OFICINA DE LIBRE ACCESO A LA  
INFORMACIÓN PÚBLICA

# SEMANA DE LA ETICA

22-26 DE ABRIL 2024

Somos ejemplo de  
**TRANSPARENCIA**

**QUE ES LA SEMANA DE LA ETICA**

Es un modelo de conducta que viabiliza la vida en sociedad y la encamina por el rumbo de la responsabilidad, la solidaridad, el respeto y la integridad.

**SU ORIGEN** <<< >>> **CALENDARIO DE ACTIVIDADES**

Desde el año 2005, por Decreto No. 252-05, de fecha 18/4/2005, se celebra en el país el día de la Ética Ciudadana. Se eligió el 29 de abril por ser la fecha en que se juramentó como Presidente el ilustre patriota Ulises Francisco Espaillat.

Pero su mandato solo duró 05 meses y cinco días ya que renunció en octubre del mismo año por no acceder a las demandas corruptoras de la época, sustentada en prebendas y privilegios sobre todo en el sector militar, la anarquía reinante y el escaso apoyo recibido.

El modelo de vida del Presidente Espaillat, enmarca la intención ética de lo que debe normar la política en un marco de Principios orientados hacia la búsqueda del Bien Común por encima de los intereses particulares y personales que siempre se originan en el mundo propio de la condición humana.

En nuestra realidad dominicana honramos este día para comprometernos cada vez más con el Principio de Justicia como fundamento primordial de la ética pública, queda establecido de igual modo en la Ley No.41-08, d.f. 16/1/2008 de Función Pública que trata del Regimen Ético y Disciplinario en sus artículos 77.78 y 79.

El Ministerio de Obras Públicas (MOPC) se une a esta celebración con las siguientes actividades:

**Lunes 22:** Valores Éticos / Campaña Publicitaria

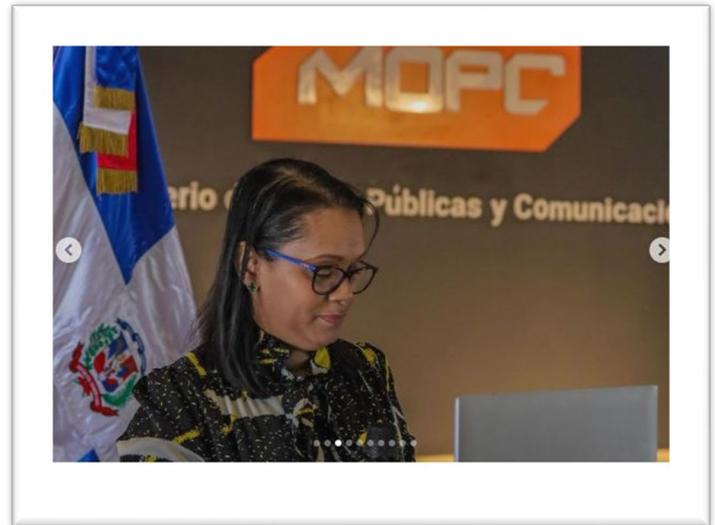
- Entrega de Brochure
- Correo Masivo

**Martes 23:** Vive la Ética.

- Seminario Ética en las Contrataciones Públicas (Vía Zoom).
- Colocación de nuevos Buzones de Denuncias, Sugerencias y Quejas.

**Miércoles 24:** Interacción con los Colaboradores del MOPC.

**Jueves 25:** Charla impacto de la Corrupción en la Administración Pública.



OFICINA DE LIBRE ACCESO A LA  
INFORMACION PUBLICA, ETICA Y  
TRANSPARENCIA

Semana de la Ética

## INVITA

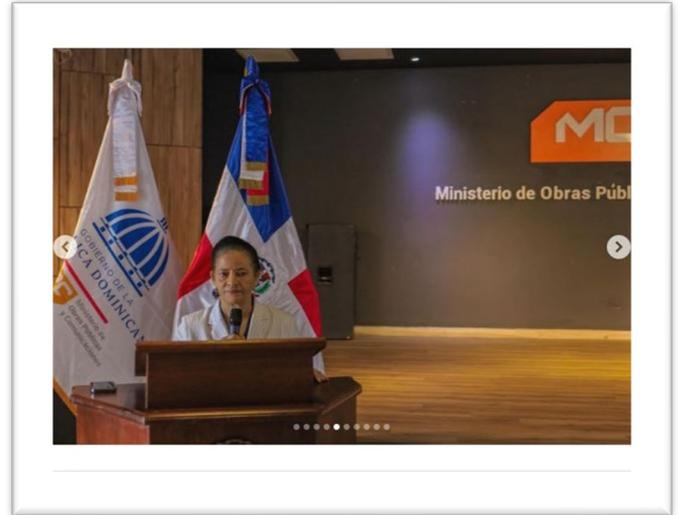
CHARLA  
**IMPACTO DE LA  
CORRUPCION EN LA  
ADMINISTRACION  
PUBLICA**

Dirigida por:  
*Dra. Mirna Johanna Ortiz*  
(MP)

25  
JUEVES ABRIL 9:00AM  
2024

AUDITORIO DEL CLUB RECREATIVO Y  
CULTURAL DEL MOPC

PARA MAS INFORMACION LLAMAR A LA EXTENSION. 9314/9389/9123



Outlook

COMUNICADOS ESPECIALES: Invitación a CHARLA "Impacto de la Corrupción en la Administración Pública".

Desde Comunicados Especiales: <a href="mailto:comunicadosespeciales@mopc.gob.do">comunicadosespeciales@mopc.gob.do</a>  
 Fecha Vie 12/04/2024 11:22  
 Para: Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones <a href="mailto:todos@mopc.gob.do">todos@mopc.gob.do</a>; usuarios RDVial <a href="mailto:todos@rdvial.gob.do">todos@rdvial.gob.do</a>; parquistasRD <a href="mailto:parquistasRD@mopc.gob.do">parquistasRD@mopc.gob.do</a>



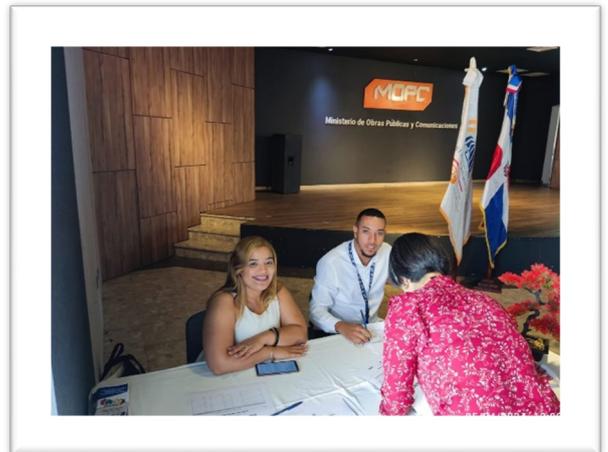
COMUNICADOS ESPECIALES



**· INFORMATIVO**

**Invitación a Charla "Impacto de la Corrupción en la Administración Pública".**

*El 29 de abril de cada año, la República Dominicana celebra el Día Nacional de la Ética Ciudadana. En el contexto de esta conmemoración, la Dirección de Libre Acceso a la Información Pública, Ética y Transparencia de nuestra institución, te invitan a participar como parte de las actividades de la Semana de la Ética, en la CHARLA "Impacto de la Corrupción en la Administración Pública", impartida por la Dra. Mirna Johanna Ortiz. Esta charla será realizada el Jueves 25 de abril a las 9:00 a. m. en el Auditorio del Club Recreativo y Cultural del MOPC.*





**Actividad 05: Participar en el lanzamiento y clausura de la semana de la ética 2024.**

Participación de la comisión de integridad gubernamental y cumplimiento normativo (CIGCN) en el acto de apertura de la semana de la ética y participación en el acto de cierre de dicha actividad.

**APERTURA:**



**CIERRE:**



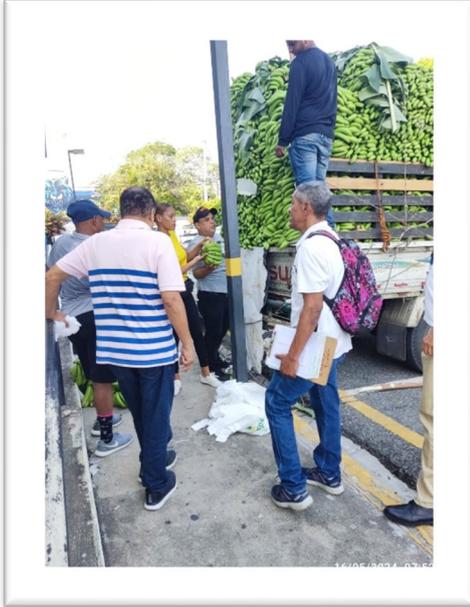


**Actividad 06: realizar con otras CIGCN y OIG actividades de cultura de integridad. Fomentando las Olimpiadas por la Integridad.**

Realización de jornada de reforestación en Maimón, el Copey junto a la Dirección de Zona Francas y venta de productos agropecuarios de INESPRES.









### **Actividad 07: Participación en el 3ro Congreso por una Cultura de Integridad organizado por la DGIEIG**

El **3er Congreso por una Cultura de Integridad** es un evento de gran relevancia organizado por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG). Su objetivo principal es promover prácticas éticas y valores fundamentales en la gestión pública, fortaleciendo el compromiso con la transparencia y la integridad en el ámbito gubernamental.







## Producto 2 -Componentes de la alta dirección por la integridad.

### Actividad 10: elaboración de matriz institucional del cumplimiento de las obligaciones de los sujetos obligados a presentar declaraciones juradas de bienes.

Presentar matriz de los sujetos obligados a presentar declaraciones juradas de bienes del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones.

 GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

 **MOPC** Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones  
*¡Cercano a la Gente!*

Santo Domingo D. N.  
26 de marzo de 2024

DGRH/0564/2024

**RECIBIDO**  
Por: *[Signature]*  
Fecha: 30/03/24 Hora: 10:37 AM  
Oficina de Transparencia MOPC Y Acceso a la Información Pública

**A la :** Licda. Lérida Concepción Tobal  
Directora de Acceso a la Información Pública, Ética y Transparencia. -

**Asunto :** Remisión de Información

Cortésmente nos dirigimos a usted, en atención a la solicitud realizada mediante Oficio OLAIP No.234/2024, para remitirle la Matriz Institucional sobre cumplimiento de las Declaraciones Juradas de Bienes de los funcionarios que deben cumplir con este requerimiento.

Sin otro particular por el momento, aprovechamos la ocasión para saludarle,

Muy atentamente,

*[Signature]*  
LICDA. ANA CRISTINA ANGELES  
Directora de Recursos Humanos  
Sto. Dgo. R.D.

ACA/MC



WWW.MOPC.GOB.DO  
Calle Héctor Homero Hernández esq. Horacio Blanco Fombona, Ensanche La Fe. Santo Domingo, Distrito Nacional. R. D.



**Matriz institucional del cumplimiento de las obligaciones de los sujetos obligados a presentar declaración jurada de bienes.**

INSTITUCION						
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES						
NO.	NOMBRE	CARGO	FECHA DE DESIGNACION	NUMERO DE DESIGNACION	NIVEL DE CUMPLIMIENTO SINO	COMENTARIO
1	Deligne Alberto Ascensión Burgos	Ministro	16-ago-20	Decreto 324/20 Art. 6	SI	Completo
2	Ángel Salvador Tejeda Cuevas	Vice-Ministro	16-ago-20	Decreto 330/20 Art.34	SI	Completo
3	Luis German Bastardo Báez	Vice-Ministro	16-ago-20	Decreto 330/20 Art.39	SI	Completo
4	Melito Santana Rincón	Vice-Ministro	16-ago-20	Decreto 330/20 Art.37	SI	Completo
5	Roberto Herrera Polanco	Vice-Ministro	16-ago-20	Decreto 330/20 Art.38	SI	Completo
6	Elas Santana	Vice- Ministro	27-abr-22	Decreto 220/22 Art. 01	SI	Completo
7	Tomasina Pascual Fant	Vice-Ministro	16-ago-20	Decreto 330/20 Art.35	SI	Completo
8	Alejandro Ramírez De La Cruz	Director General Administrativo - Financiero	16-ago-20	DM/0083/2020	SI	Completo
9	Carina Cedano	Dirección de Compras y Contrataciones	16-ago-20	DM/0084/2020	SI	Completo
10						

**MOPC**

  
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

**Dirección de Acceso a La Información Pública, Ética y Transparencia**  
Santo Domingo, D.N.  
19 de marzo 2024.

**OLAIP NO.234/2024**

**A :** Lic. Ana Cristina Angeles  
Dirección General de Recursos Humanos

**ASUNTO :** Solicitud de Información.

Es un placer saludarle; cortésmente me dirijo a usted con la intención de realizar la siguiente solicitud:

La Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, en su deber de hacer cumplir el compromiso de velar porque en las instituciones del estado se fomenten los valores de ética e integridad, nos requiere le sea entregado una MATRIZ INSTITUCIONAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS OBLIGADOS A PRESENTAR DECLARACIÓN JURADA DE BIENES, la cual debe poseer las siguientes informaciones:

- Nombre del funcionario.
- Cargo que ocupa.
- Fecha de designación.
- Numero de designación.
- Nivel de cumplimiento (Si o No).
- Comentario (si hubiere).

Estaríamos agradecidos si dicha información pudiera ser recopilada en la mayor brevedad posible, quedamos a la espera de su acostumbrada colaboración,

Sin otro particular, se despide,

Atentamente,

  
**Lidia Concepción Tobal Lebrán**  
Directora de Acceso a la Información Pública, Ética y Transparencia

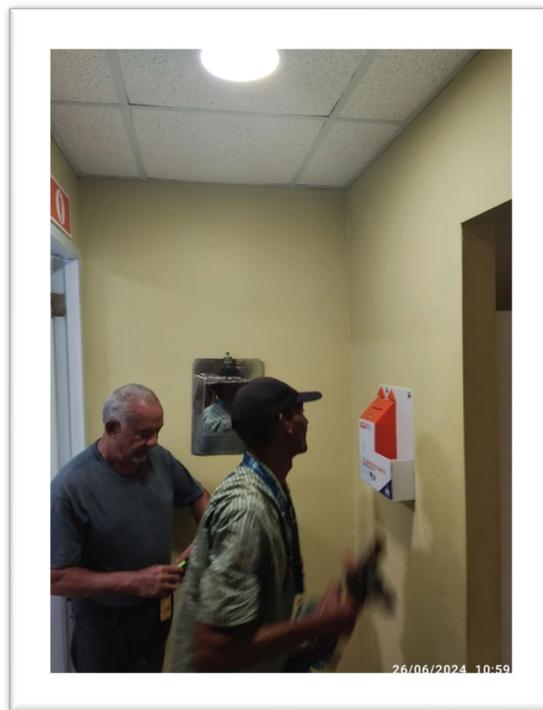


**Producto 3 -Modelo de la política Institucional de Integridad y anticorrupción.**

**Actividad 13: Implementación estandarizados buzones de denuncias en el Ministerio de Obras públicas y Comunicaciones.**

Elaboración de los buzones de denuncias y la instalación de estos en los baños del MOPC.







## Producto 4: -Modelo de gestión de riesgos de corrupción.

### Actividad 15: elaboración de mapa de gestión de riesgos.

Consiste en identificar, evaluar y gestionar los posibles riesgos de corrupción e el MOPC.

**COMISIÓN DE INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO**  
Tu Voz Cuenta  
Encuesta Identificación de Riesgos Conductuales

**¿Por qué es Importante Participar?**

En el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, estamos comprometidos con la integridad y la transparencia.

- Identificar Áreas Vulnerables:** Detecta conductas y prácticas que podrían propiciar actos de corrupción.
- Promover un Ambiente Ético:** Crear un entorno laboral más justo y transparente.
- Mejorar Políticas Internas:** Refinar nuestras políticas y procedimientos para prevenir la corrupción.

**Beneficios de Participación**

- Contribuir a un Ministerio más Transparente.** Tu opinión ayudará a identificar áreas de mejora.
- Ayudarás a Crear un Ambiente Laboral más Ético.** Promoviendo Prácticas transparentes y justas.
- Tus Respuestas son anónimas y Confidenciales.** Aseguramos la confidencialidad de tus respuestas.

**¿Cómo Participar?**

- Acceso a La cuenta:** Visita <https://forms.office.com/f/1a25LmjDzz>
- Tiempo Estimado:** la encuesta toma aproximadamente 10-15 minutos.
- Fecha Límite:** Completa la encuesta desde Martes 23 de Julio hasta Viernes 26 de julio 2024.

**Código QR**

**Mensajes de Apoyo de Nuestros Líderes**

"La transparencia y la integridad son los pilares de nuestro Ministerio. Tu participación en esta encuesta es crucial para identificar y mitigar los riesgos de corrupción."

**Contáctanos**

Teléfono: (809) 545-2811  
Correo Electrónico: [comisiondeintegridad@mopc.gob.do](mailto:comisiondeintegridad@mopc.gob.do)

**Mensaje de apoyo de Nuestros Líderes**  
Líderes

"La transparencia y la integridad son los pilares de nuestro Ministerio. Tu participación en esta encuesta es crucial para identificar y mitigar los riesgos de corrupción."

**¡Gracias por su participación!**

Tu contribución es esencial para construir un Ministerio más transparente y ético. Mantente atento a las acciones que implementaremos.

**¿Necesitas ayuda?**

Teléfono: (809) 545-2811  
Correo Electrónico: [comisiondeintegridad@mopc.gob.do](mailto:comisiondeintegridad@mopc.gob.do)

**Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo**  
CIGCN  
"Tu Voz Cuenta"  
"A la Campaña Nacional por la Integridad en la Administración Pública - Año 2024"  
Dominicana Sin Corrupción

**Integridad**

La palabra "íntegro" es un adjetivo que proviene del latín *ínteger* y que análogamente quiere decir "íntacto", "puro", "no puro".

**ESPECIFICACIONES**

La Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEG), como órgano de prevención de la corrupción en cumplimiento de los compromisos establecidos en las convenciones de prevención de la corrupción, invita a las **Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN)** y **Oficinas de Integridad Gubernamental (OIG)** a formar parte de la **4ta Campaña Nacional por la Integridad en la Administración Pública**, a fin de promover la cultura de integridad, el cumplimiento normativo, la transparencia y la rendición de cuentas.

**OBJETIVO**

Promover e instaurar una cultura de integridad a través de la promoción de los componentes esenciales que sustentan el Sistema Nacional de Integridad, haciendo énfasis este año en la Gestión de Riesgos Conductual y demás prácticas eficaces que aporten a una **#DominicanaSinCorrupción** a fin de crear un impacto en la administración pública.

**CONTEXTO**

En el marco de la implementación para las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y con motivo a la conmemoración del Día Internacional de la Lucha Contra la Corrupción a celebrarse el 09 de diciembre de cada año, se propone una estrategia cultural, normativa y transformadora, denominada **#DominicanaSinCorrupción**.

La Integridad es la pureza original y sin contacto o contaminación con un mal o un daño. Una persona íntegra es alguien en quien se puede confiar.

**Dominicana Sin Corrupción**

**Gestiona Riesgos Es Integridad**



**COMISION DE ETICA E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL**

Malo: Indica gran preocupación y riesgo significativo de corrupción, sugiriendo que se necesitan cambios urgentes en políticas y control.  
 Deficiente: Refleja insatisfacción y posibles riesgos de corrupción que requieren mejoras en las prácticas actuales.  
 Aceptable: Expresa aceptación media; las prácticas son adecuadas, pero requieren monitoreo continuo para evitar riesgos.  
 Buena: Indica confianza en que los riesgos están bien gestionados, aunque siempre es posible mejorar.  
 Excelente: Denota alta confianza en la efectividad de las prácticas actuales, las cuales pueden servir de modelo.

**Ponderación:**  
 Malo, Deficiente, Aceptable, Buena, Excelente.

Preguntas de encuesta	Ponderación	Ponderación	Ponderación	Ponderación	Ponderación	Puntuación Tot	Clasificación prome	Valoración
1 ¿Cómo calificarias el nivel de transparencia en la forma de decisiones del Ministerio?	3	8	18	48	110	173	3.92	Buena
2 ¿Crees que el Ministerio actúa con integridad en sus relaciones con clientes y proveedores?	1	8	38	48	109	173	3.96	Buena
3 ¿Consideras que los líderes del Ministerio son responsables y rinden cuentas de sus acciones?	3	6	24	48	95	176	3.91	Buena
3 Piensas que la política del Ministerio fomenta un ambiente de transparencia?	3	8	27	48	95	173	3.84	Aceptable
1 ¿Sientes que en el Ministerio promueven activamente la conducta ética en todas sus operaciones?	2	6	39	48	95	172	3.82	Aceptable
4 ¿Consideras que los valores del Ministerio están alineados con tus valores personales?	4	6	27	44	96	171	3.80	Aceptable
1 ¿Te sientes informado sobre los procesos y procedimientos que afectan tu trabajo?	5	4	34	28	100	170	3.78	Aceptable
7 ¿Crees que las denuncias de actos de corrupción son tomadas en serio por el Ministerio?	5	8	21	38	100	170	3.78	Aceptable
2 ¿Te sientes informado sobre cómo identificar y reportar actos de corrupción?	5	10	15	48	96	168	3.73	Aceptable
3 ¿Consideras que existe una cultura de transparencia y apertura en tu lugar de trabajo?	3	6	38	64	65	168	3.73	Aceptable
2 ¿Conoces el código de ética y conducta del Ministerio?	6	8	24	44	80	162	3.60	Aceptable
3 ¿Te sientas cómodo declarando un conflicto de intereses si se presenta?	7	6	33	23	85	160	3.56	Aceptable
1 ¿Conoces los canales disponibles para reportar actos, actividades sospechosas o poco éticas?	6	18	8	44	85	153	3.53	Aceptable
0 ¿Te sientas apoyado por el Ministerio al reportar una conducta inapropiada?	7	8	27	38	88	158	3.51	Aceptable
0 ¿Crees que el Ministerio toma en cuenta las violaciones del código de ética?	7	6	38	38	79	158	3.51	Aceptable
3 ¿Consideras que la capacitación en anticorrupción es suficiente y efectiva?	7	8	27	48	75	157	3.49	Aceptable
3 ¿Sientes que puedes reportar conductas inapropiadas sin temor a represalias?	6	6	39	36	76	157	3.49	Aceptable
3 ¿Has recibido capacitación sobre políticas y procedimiento anticorrupción en el último año?	12	4	12	36	96	154	3.42	Aceptable
0 ¿Te sientes cómodo reportando un acto de corrupción sin temor a represalias?	11	6	19	38	88	151	3.38	Aceptable
1 ¿Consideras que existe claridad sobre lo que constituye un conflicto de intereses?	9	14	27	32	68	142	3.25	Aceptable
2 ¿Conoces la política del Ministerio sobre conflicto de intereses?	12	8	38	24	65	139	3.09	Aceptable
2 ¿Has sido informado sobre cómo declarar un conflicto de intereses?	16	8	15	32	68	131	2.91	Aceptable
3 ¿Estas al tanto de alguna medida de protección para los denunciantes dentro del Ministerio?	13	12	32	38	35	128	2.84	Deficiente
1 ¿Alguna vez has prohibido un conflicto de intereses en tu lugar de trabajo?	12	18	27	23	46	125	2.76	Deficiente

**MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES**

**Resultados de la encuesta.**  
**Año 2024**

**COMISION DE ETICA E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL**

**Ponderación Obtenida**

Malo	0
Deficiente	19
Aceptable	2
Buena	0
Excelente	0
Deficientes	3

**Título del gráfico**

Categoría	Porcentaje
Malo	0%
Deficiente	13%
Aceptable	79%
Buena	8%
Excelente	0%

**Resultados**

Los resultados de la encuesta en cuanto a la identificación de riesgos conductuales, evidencia que el MOPC se coloca en un nivel de aceptación como Aceptable, con la ponderación entre 3.08 y 3.8, otorgándonos la oportunidad de mejoras e implementar un plan de acción.

Los elementos críticos, en los cuales el plan de acción en su primera fase estará enfocado, es en realizar propuesta que mejore con los siguientes ítems, ya que la puntuación crítica obtenida es la más baja de la encuesta.



## MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES

### Encuesta de Identificación de riesgos conductuales de corrupción Año 2024

#### COMISION DE ETICA E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL

Valor Guía	Acción adversa	Actividad/Escenario/ Proceso	Tipo de riesgo	Descripción del Riesgo	Fuente de riesgo	Vulnerabilidades	Consecuencia	Controles actuales
Integridad	Empleado no reportar conductas poco éticas	Los empleados no reportan conductas poco éticas? ¿Existen canales de denuncia? ¿Gestión de la ética.	Conductual	La falta de reportes permite que las conductas poco éticas persistan, afectando a la integridad de la organización, y exponiéndola a litigios que la quelen.	1. Cultura organizacional, falta de control, procedimientos inadecuados.	1. La cultura organizacional es susceptible debido a la falta de políticas y controles. 2. Existen políticas, pero no son suficientemente robustas y eficaces.	1. Daños significativos en la reputación, deterioro a rivisión legal de la organización.	1. Código de ética y conducta. 2. Plan de capacitación. 3. Políticas de debida diligencia. 4. Buzones de denuncia.
Transparencia	Discrepancia en transparencia o falta de comunicación en la toma de decisiones	Ministerio/Comunicación Pública/ monitoreo y retroalimentación	Procesual	La ausencia de información clara puede generar malentendidos, resultando en la implementación ineficaz de políticas.	1. Deficiencia de la cultura organizacional, falta de procedimientos claros, insuficiente capacitación. 2. Cambios políticos. 3. Presión de grupos de interés.	1. Políticas existen pero no implementan de manera inconsistente. 2. Falta de mecanismos robustos para garantizar la transparencia en cada etapa del proceso de toma de decisiones.	1. Pérdida significativa de confianza pública, posibles sanciones legales y una crisis de reputación. 2. Impacto moderado en la confianza pública y necesidad de medidas de mitigación.	1. Políticas y normativas de transparencia. 2. Revisiones y auditorías. 3. Canales de comunicación pública.
Integridad	Los empleados no comprenden el impacto de un conflicto de interés. Las conductas de interés no son detectadas oportunamente.	Capacitación y comunicación sobre conflicto de interés/ Falta de información de como declarar un conflicto/ Gestión de conocimiento	Conductual	Puede llevar a que los empleados no declaren adecuadamente los conflictos, comprometiendo la integridad del proceso de toma de decisiones.	1. Falta de capacitación, comunicación ineficaz, o procedimientos inadecuados.	1. La organización es susceptible a estos riesgos debido a la falta de formación o procedimientos claros. 2. Los controles existentes no son suficientes.	1. Impacto significativo en la reputación. 2. Legal. 3. Operacional.	1. Políticas sobre conflicto de interés. 2. Capacitación periódica. 3. Código de ética.
Integridad	Los empleados no pueden denunciar por temor a sufrir represalias. Las denuncias pueden no recibir la atención adecuada. Los empleados no son conscientes de las medidas de protección.	Comunicación y capacitación sobre medidas de protección/ Falta de confianza en las medidas de protección/ Supervisión y auditoría de cumplimiento.	Conductual	El miedo a represalias puede disuadir a los empleados de denunciar, así que denuncias no son reportadas adecuadamente lo que compromete la confianza en el sistema de cumplimiento.	1. Cultura organizacional. 2. Falta de confianza. 3. Procedimientos inadecuados.	1. El ministerio es susceptible a estos riesgos debido a que no hay confianza o no están claras las medidas de protección.	1. Operacional. 2. Legal. 3. Reputacional.	1. Código de ética. 2. Políticas de denuncia confidenciales.
Transparencia	Los empleados no reciben información adecuada sobre los procesos	Capacitación y comunicación sobre procesos/ Los empleados no se sienten informados sobre los procesos/ Gestión de conocimiento	Procedimental	La falta de información adecuada puede resultar en los empleados realizando sus tareas de manera incorrecta.	1. Comunicación ineficaz. 2. Falta de acceso a la información. 3. Falta de actualización de procedimientos.	1. La organización es susceptible a estos riesgos debido a la falta de una comunicación efectiva. 2. Existen algunos controles, pero no son completamente efectivos.	1. Reputacional. 2. Legal.	1. Manual de procesos. 2. Sesiones informativas periódicas. 3. Canales de comunicación disponibles para empleados.

Nombre de la institución que identifica el riesgo  (colocar el nombre de la institución por cada riesgo detectado)		1.2 Contexto		2.2 - Identificación del riesgo					
		Valor guía	Actividad, Escenario o proceso	Tipo de riesgo	Descripción del riesgo	Fuente de riesgo	Vulnerabilidades	Consecuencia	Controles actuales
Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC)	Transporte e Infraestructura	Integridad	Los empleados no reportan conductas poco éticas	Conductual	La falta de reportes permite que las conductas poco éticas persistan, afectando a la integridad de la organización y exponiéndola a litigios que la quelen.	1. Cultura organizacional, falta de control, procedimientos inadecuados.	1. La cultura organizacional es susceptible debido a la falta de políticas y controles. 2. Existen políticas, pero no son suficientemente robustas y eficaces.	1. Daños significativos en la reputación, deterioro a rivisión legal de la organización.	1. Código de ética y conducta. 2. Plan de capacitación. 3. Políticas de debida diligencia. 4. Buzones de denuncia.
Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC)	Transporte e Infraestructura	Transparencia	Ministerio/Comunicación Pública/ monitoreo y retroalimentación	Procesual	La ausencia de información clara puede generar malentendidos, resultando en la implementación ineficaz de políticas.	1. Deficiencia de la cultura organizacional, falta de procedimientos claros, insuficiente capacitación. 2. Cambios políticos. 3. Presión de grupos de interés.	1. Políticas existen pero no implementan de manera inconsistente. 2. Falta de mecanismos robustos para garantizar la transparencia en cada etapa del proceso de toma de decisiones.	1. Pérdida significativa de confianza pública, posibles sanciones legales y una crisis de reputación. 2. Impacto moderado en la confianza pública y necesidad de medidas de mitigación.	1. Políticas y normativas de transparencia. 2. Revisiones y auditorías. 3. Canales de comunicación pública.
Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC)	Transporte e Infraestructura	Integridad	Capacitación y comunicación sobre conflicto de interés/ Falta de información de como declarar un conflicto/ Gestión de conocimiento	Conductual	Puede llevar a que los empleados no declaren adecuadamente los conflictos, comprometiendo la integridad del proceso de toma de decisiones.	1. Falta de capacitación, comunicación ineficaz, o procedimientos inadecuados.	1. La organización es susceptible a estos riesgos debido a la falta de formación o procedimientos claros. 2. Los controles existentes no son suficientes.	1. Impacto significativo en la reputación. 2. Legal. 3. Operacional.	1. Políticas sobre conflicto de interés. 2. Capacitación periódica. 3. Código de ética.
Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC)	Transporte e Infraestructura	Integridad	Comunicación y capacitación sobre medidas de protección/ Falta de confianza en las medidas de protección/ Supervisión y auditoría de cumplimiento.	Conductual	El miedo a represalias puede disuadir a los empleados de denunciar, así que denuncias no son reportadas adecuadamente lo que compromete la confianza en el sistema de cumplimiento.	1. Cultura organizacional. 2. Falta de confianza. 3. Procedimientos inadecuados.	1. El ministerio es susceptible debido a que no hay confianza o no están claras las medidas de protección.	1. Operacional. 2. Legal. 3. Reputacional.	1. Código de ética. 2. Políticas de denuncia confidenciales.
Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC)	Transporte e Infraestructura	Transparencia	Capacitación y comunicación sobre procesos/ Los empleados no se sienten informados sobre los procesos/ Gestión de conocimiento	Procedimental	La falta de información adecuada puede resultar en los empleados realizando sus tareas de manera incorrecta.	1. Comunicación ineficaz. 2. Falta de acceso a la información. 3. Falta de actualización de procedimientos.	1. La organización es susceptible a estos riesgos debido a la falta de una comunicación efectiva. 2. Existen algunos controles, pero no son completamente efectivos.	1. Reputacional. 2. Legal.	1. Manual de procesos. 2. Sesiones informativas periódicas. 3. Canales de comunicación disponibles para empleados.



Evaluación del Riesgo									
Análisis de riesgo								Valoración del riesgo	
Probabilidad	LEGAL / NORMATIVA	METAS INSTITUCIONALES	REPUTACIONAL	FINANCIERO	POLITICO	Nivel de impacto	Impacto	Nivel de Riesgo	
2	Baja	3	5	2	5		MUY ALTO	10	ALTO
3	Media	3	5	2	3		MEDIO	9	MEDIO
2	Baja	3	4	3			ALTO	8	MEDIO
3	Media	4	3	4			ALTO	12	ALTO
3	Media	3	2				MEDIO	9	MEDIO

Tratamiento	Plan de acción de tratamiento del riesgo		
	Acciones	Período de ejecución (DD-MM-AAAA)	Responsable
Identificar el riesgo	1- Fortalecer canales de denuncias. 2- Mejorar los controles internos 3- Implementar un proceso riguroso de seguimiento.	09/08/2024	1- RAI / Integridad 2- CIGCN 3- RRHH 4- Planificación y desarrollo.
Evitar el riesgo	1- Implementar políticas de transparencia más estrictas y procedimientos claros. 2- Realizar formación regular en prácticas de transparencia y comunicación para todo el personal	09/08/2024	1- CIGCN. 2- Transparencia 3- RRHH
Evitar el riesgo	1- Reforzar la auditoría. 2- Reforzar la evaluación.	09/08/2024	1- CIGCN. 2- RRHH 3- Transparencia
Evitar el riesgo	1- Revisión y mejora de políticas. 2- Promover una cultura de confianza.	09/08/2024	1- CIGCN. 2- RRHH 3- Transparencia
Evitar el riesgo	1- Manuales de procesos. 2- Sesiones Informativas periódicas. 3- Canales de comunicación disponibles para empleados	10/08/2024	1- CIGCN. 2- RRHH 3- Transparencia

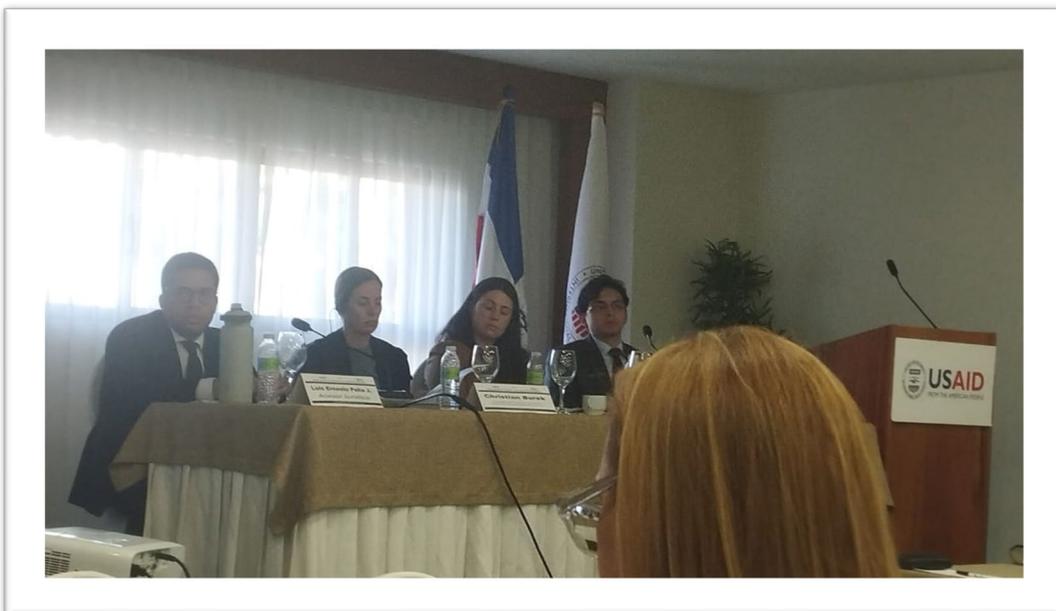
3. Monitoreo y revisión			
Acciones	Responsable	Fecha (DD-MM-AAAA)	Resultado de eficacia de la acción de tratamiento
- Auditoría interna / inspección visual periódica luego de los controles. - Monitoreo y seguimiento periódico	1- Comisión 2- RAI / Comisión	15/09/2024	
Capacitación, supervisión, establecer directrices claras.	2. 3. 1. CIGCN. 2. Transparencia.	15/09/2024	
Programas de capacitación, comunicación clara, Herramientas de declaración.	2. 1. CIGCN. 2. Transparencia.	15/9/2024	
Programas de capacitación.	1. CIGCN. 2. Transparencia.	15/9/2025	
Estrategias de comunicación efectivas.	1. CIGCN. 2. Transparencia.	15/9/2026	



**Actividad 18: Participar en encuentros de Coordinadores Generales y ejecutivos de la CIGCN.**

Participación de talleres y reuniones propuesta por la DIGEIG.







## **SECCIÓN II- DOMINICANA SIN CORRUPCIÓN**

### **“GESTIONAR RIESGOS ES INTEGRIDAD”**

#### **RESUMEN EJECUTIVO BASADO EN LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL MARCO DE 4TA EDICIÓN #DOMINICANASINCORRUPCIÓN**

#### **1. "PLANIFICACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES"**

Se llevó a cabo la producción de un video promocional diseñado para motivar a los colaboradores a participar activamente en la encuesta de identificación de riesgos conductuales. Este material audiovisual destacó la importancia de su colaboración como un paso fundamental en la construcción de un ambiente laboral más ético y transparente.

La realización de una encuesta la cual no solo busca identificar posibles riesgos conductuales dentro de la organización, sino que también sienta las bases para la elaboración de un mapa de riesgos conductuales. Este mapa permitirá a la institución identificar patrones, áreas de mejora y posibles vulnerabilidades que puedan comprometer la integridad organizacional, facilitando la implementación de estrategias preventivas y correctivas.

A través de este esfuerzo, reafirmamos nuestro compromiso con la promoción de una cultura organizacional basada en la ética, la responsabilidad y la transparencia. La participación de cada colaborador es esencial para construir un entorno laboral seguro, respetuoso y alineado con los valores institucionales.



## 2. “EVALUACIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES”

Para realizar la evaluación de los riesgos, partimos de la identificación de estos mediante una encuesta a través de la cual pudimos reconocer comportamientos o situaciones que podrían generar riesgos éticos o comprometer la integridad de la organización, los riesgos identificados fueron evaluados y clasificados según su impacto y probabilidad de ocurrencia. Este análisis nos permitirá identificar las áreas de mayor vulnerabilidad. También sirve como base para el diseño de un Mapa de Riesgos Conductuales, herramienta fundamental para la toma de decisiones informadas.

Con esta información, será posible implementar medidas correctivas y preventivas que fortalezcan la ética organizacional, promuevan una cultura de integridad y minimicen las posibilidades de conductas que puedan comprometer la transparencia y confianza en nuestra institución.



### 3. “VALORACIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES”

En la valoración se presenta el análisis y la evaluación de riesgos conductuales basado en los datos proporcionados. El objetivo principal es identificar y valorar los riesgos, priorizando aquellos con mayor impacto y probabilidad, para definir estrategias efectivas de mitigación.

Se utilizó un enfoque sistemático para evaluar los riesgos. Las variables analizadas incluyen:

- Probabilidad: Baja o Media, según las condiciones observadas.
- Impacto: Evaluado en cinco dimensiones: Legal/Normativa, Metas Institucionales, Reputacional, Financiero y Político.
- Nivel de **Riesgo**: Determinado combinando la probabilidad y el impacto total de cada riesgo.



#### 4. “TRATAMIENTO, COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES”

El **tratamiento** de riesgos conductuales por parte de la **Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN)** implica la implementación de medidas correctivas y preventivas para mitigar los riesgos identificados. Este proceso incluye:

- **Seguimiento de políticas internas:** Seguimiento de normativas y procedimientos para garantizar que las conductas laborales estén alineadas con los principios de ética e integridad.
- **Capacitaciones específicas:** Formación dirigida a los colaboradores para fomentar la comprensión de las normas de conducta y cómo evitar prácticas riesgosas y concientización sobre el conflicto de interés.
- **Fortalecimiento de los canales de denuncias:** Implementación de los buzones e denuncias y socialización permanente sobre la importancia de la importancia de reportar actos que vallan en contra de la ética y valores del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones.



## 5. IMPACTO

1. Mejora en la prevención de conductas inapropiadas
2. Fortalecimiento del cumplimiento normativo
3. Promoción de la transparencia y confianza
4. Optimización de recursos
5. Fomento de un ambiente laboral ético y seguro
6. Mejora en la toma de decisiones estratégicas
7. Incremento de la resiliencia institucional



## 6. RESULTADOS

Los resultados aún no están disponibles porque se encuentran en proceso de elaboración.



## 7. ANEXOS

- Planificación e identificación de riesgos conductuales.

### a. Elaboración de Brochure sobre la encuesta de identificación de riesgos conductuales.

**Mensaje de apoyo de Nuestros Líderes**

“La transparencia y la integridad son los pilares de nuestro Ministerio. Tu participación en esta encuesta es crucial para identificar y mitigar los riesgos de corrupción.”

**¡Gracias por su participación !**

Tu contribución es esencial para construir un Ministerio mas transparente y ético. Mantente atento a las acciones que implementaremos.

**Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo**

**CIGCN**  
¡Tu Voz Cuenta!

**4ta Campaña Nacional por la Integridad en la Administración pública- Año 2024**

**Dominicana SinCorrupción**

**MOPC**

**Dominicana SinCorrupción**

**Contáctanos**  
¡ESTAMOS AQUÍ PARA AYUDARTE A CONSTRUIR UNA CULTURA DE INTEGRIDAD SÓLIDA Y DURADERA!

**¿Necesitas ayuda?**

Teléfono: (809) 565-2811  
Correo Electrónico: [comisiondetica@mopc.gob.do](mailto:comisiondetica@mopc.gob.do)

**Integridad**  
La palabra “Integro” es un adjetivo que proviene del latín *intēger* y que etimológicamente quiere decir “intacto”, “puro”, “lo puro”.

La integridad es la pureza original y sin contacto o contaminación con un mal o un daño. Una persona íntegra es alguien en quien se puede confiar.

**ESPECIFICACIONES**

La Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), Como órgano de prevención de la corrupción en cumplimiento de los compromisos establecidos en las convenciones de prevención de la corrupción, invita a las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y Oficinas de Integridad Gubernamental (OIG) a formar parte de la 4ta Campaña Nacional por la Integridad en La Administración Pública, a fin de promover la cultura de integridad, el cumplimiento normativo, la transparencia y la rendición de cuentas.

**OBJETIVO**

Promover e instaurar una cultura de Integridad a través de la promoción de los componentes esenciales que sustentan el Sistema Nacional de Integridad, haciendo énfasis este año en la Gestión de Riesgos Conductual y demás practicas eficaces que aporten a una **#DominicanaSinCorrupción#** a fin de crear un impacto en la administración pública.

**CONTEXTO**

En el marco de la implementación para las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y con miras a la conmemoración del Día Internacional de la Lucha Contra la Corrupción a Celebrarse el 09 de diciembre de cada año, se propone una estrategia cultural, normativa y transformadora, denominada **#DominicanaSinCorrupción**.

**Dominicana SinCorrupción**

**GestionaRiesgos EsIntegridad**



b.convocatoria a participar en encuesta

**MOPC** Ministerio de Obras Públicas Y Comunicaciones

**CIGCN**

## COMISIÓN DE INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Tu Voz Cuenta

### Encuesta Identificación de Riesgos Conductuales

#### ¿Por qué es Importante Participar?

En el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, estamos comprometidos con la integridad y la transparencia.

- **Identificar Áreas Vulnerables:** Detecta conductas y prácticas que podrían propiciar actos de corrupción.
- **Promover un Ambiente Ético:** Crear un entorno laboral más justo y transparente
- **Mejorar Políticas Internas:** Refinar nuestras políticas y procedimientos para prevenir la corrupción.

#### Beneficios de Participación

-  **Contribuir a un Ministerio más Transparente.**  
Tu opinión ayudará a identificar áreas de mejora
-  **Ayudarás a Crear un Ambiente Laboral más Ético.**  
Promoviendo Prácticas transparentes y justas.
-  **Tus Respuestas son anónimas y Confidenciales.**  
Aseguramos la confidencialidad de tus respuestas.

#### ¿Cómo Participar?

- **Acceso a La cuenta:** Visita <https://forms.office.com/r/1a7SLmjDzz>
- **Tiempo Estimado:** la encuesta toma aproximadamente 10-15 minutos.
- **Fecha Límite:** Completa la encuesta desde Martes 23 de Julio hasta Viernes 26 de julio 2024

#### Código QR



#### Mensajes de Apoyo de Nuestros Líderes

"La transparencia y la integridad son los pilares de nuestro Ministerio. Tu participación en esta encuesta es crucial para identificar y mitigar los riesgos de corrupción."

### Contactos

809-924-7595 | [comisiondetica@mopc.gob.do](mailto:comisiondetica@mopc.gob.do)



**c. Entrega de Brochure**



### COMISION DE ETICA E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL

**Malo:** Indica gran preocupación y riesgo significativo de corrupción, sugiriendo que se necesitan cambios urgentes en políticas y controles.

**Deficiente:** Refleja insatisfacción y posibles riesgos de corrupción que requieren mejoras en las prácticas actuales.

**Aceptable:** Expresa aceptación media; las prácticas son adecuadas, pero requieren monitoreo continuo para evitar riesgos.

**Buena:** Indica confianza en que los riesgos están bien gestionados, aunque siempre es posible mejorar.

**Excelente:** Denota alta confianza en la efectividad de las prácticas actuales, las cuales pueden servir de modelo.

**Ponderación:**

**Malo, Deficiente, Aceptable, Buena, Excelente.**

ID	Preguntas de encuesta	Ponderación	Ponderación	Ponderación	Ponderación	Ponderación	Puntuación Tot	Clasificación prome	Valoración
11	¿Cómo calificas el nivel de transparencia en la forma de decisiones del Ministerio?	3	8	18	40	119	179	3.98	Buena
15	¿Crees que el Ministerio actúa con integridad en sus relaciones con clientes y proveedores?	1	8	38	40	109	179	3.98	Buena
12	¿Consideras que los líderes del Ministerio son responsables y rinden cuentas de sus acciones?	3	6	24	48	95	176	3.91	Buena
13	¿Piensas que la política del Ministerio fomenta un ambiente de transparencia?	3	8	27	48	95	173	3.84	Aceptable
21	¿Sientes que en el Ministerio promueven activamente la conducta ética en todas sus operaciones?	2	6	59	48	85	172	3.82	Aceptable
24	¿Consideras que los valores del Ministerio están alineados con tus valores personales?	4	6	27	44	90	171	3.80	Aceptable
14	¿Te sientes informado sobre los procesos y procedimientos que afectan tu trabajo?	5	4	33	28	100	170	3.78	Aceptable
17	¿Crees que las denuncias de actos de corrupción son tomadas en serio por el Ministerio?	5	8	21	36	100	170	3.78	Aceptable
2	¿Te sientes informado sobre cómo identificar y reportar actos de corrupción?	5	10	15	48	90	168	3.73	Aceptable
19	¿Consideras que existe una cultura de transparencia y apertura en tu lugar de trabajo?	3	6	30	64	85	168	3.73	Aceptable
22	¿Conoces el código de ética y conducta del Ministerio?	6	8	24	44	80	162	3.60	Aceptable
10	¿Te sientas cómodo declarando un conflicto de intereses si se presenta?	7	6	32	29	85	160	3.58	Aceptable
3	¿Conoces los canales disponibles para reportar actos actividades sospechosos o poco éticas?	6	18	6	44	85	153	3.53	Aceptable
20	¿Te sientas apoyado por el Ministerio si reportaras una conducta inapropiada?	7	8	27	36	80	153	3.51	Aceptable
23	¿Crees que el Ministerio toma en cuenta las violaciones del código de ética?	7	6	30	38	78	150	3.50	Aceptable
4	¿Consideras que la capacitación en anticorrupción es suficiente y efectiva?	7	8	27	48	75	157	3.49	Aceptable
16	¿Sientes que puedes reportar conductas inapropiadas sin temor a represalias?	6	8	39	38	78	157	3.49	Aceptable
1	¿Has recibido capacitación sobre políticas y procedimiento anticorrupción en el último año?	12	4	12	38	90	154	3.42	Aceptable
5	¿Te sientes cómodo reportando un acto de corrupción sin temor a represalias?	11	6	18	38	80	151	3.36	Aceptable
8	¿Consideras que existe claridad sobre lo que constituye un conflicto de intereses?	9	14	27	32	69	142	3.16	Aceptable
6	¿Conoces la política del Ministerio sobre conflicto de intereses?	12	8	30	24	65	139	3.08	Aceptable
7	¿Has sido informado sobre cómo declarar un conflicto de intereses?	16	8	15	32	69	131	2.91	Aceptable
18	¿Estas al tanto de alguna medida de protección para los denunciantes dentro del Ministerio?	13	12	32	38	35	128	2.84	Deficiente
9	¿Alguna vez has percibido un conflicto de intereses en tu lugar de trabajo?	12	18	27	28	40	125	2.78	Deficiente
25	¿Has sido testigo de alguna conducta que consideres poco ética en tu lugar de trabajo?	17	16	18	32	30	113	2.51	Deficiente

## MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y COMUNICACIONES

Resultados de la encuesta.

Año 2024

### COMISION DE ETICA E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL

Ponderación Obtenida

Malo	0
Aceptable	19
Buena	2
Excelente	0
Deficientes	3



#### Resultados

Los resultados de la encuesta en cuanto a la Identificación de riesgos conductuales, evidencia que el MOPC se coloca en un nivel de aceptación como Aceptable, con la ponderación entre 3.08 y 3.98, otorgándonos la oportunidad de mejoras e implementar un plan de acción.

Los elementos críticos, en los cuales el plan de acción en su primera fase estará enfocado, es en realizar propuesta que mejoras con los siguientes items, ya que la puntuación crítica obtenida se coloca entre el rango de 2.51 y 2.98.



**b. Matriz de riesgos conductuales.**

**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y COMUNICACIONES**

**Encuesta de Identificación de riesgos conductuales de corrupción  
Año 2024**

**COMISION DE ETICA E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL**



Valor Guía	Acción adversa	Actividad/Excepción/Excepción	Tipo de riesgo	Descripción del Riesgo	Faceta de riesgo	Valerabilidades	Consecuencia	Controles actuales
1	Integridad	Empleador no reportar conductas pasivas	Conductual	La falta de reportar permite que los conductos pasivos se mantengan, afectando al interés de la organización y exponiendo a otros que lo seguir.	- Cultura organizacional, falta de control, poco disminuir los conductos.	1. La cultura organizacional es susceptible de ser afectada por la falta de reportar y controlar. 2. Exigencias punitivas, para ser un punitivamente robusto y aplicar.	1. Deteriora el cumplimiento en la reportación, exponiendo a otros de la organización. 2. Pérdida de confianza. 3. Pérdida de credibilidad. 4. Exponer de denunciar.	1. Código de ética y conducta. 2. Plan de capacitación. 3. Políticas de debida diligencia. 4. Exponer de denunciar.
2	Transparencia	Declarar en transparencia a falta de comunicación al tema de decisión.	Preconductual	La ausencia de información clara puede generar malentendidos, resultando en la implementación efectiva de políticas.	1. Deficiencia de la cultura organizacional, falta de comunicación clara, deficiente capacitación. 2. Cambio de políticas. 3. Falta de apoyo de recursos humanos.	1. Políticas claras para implementar de manera transparente. 2. Falta de comunicación robusta para garantizar la transparencia en cada etapa del proceso de decisión. 3. Políticas de comunicación.	1. Pérdida de confianza de la ciudadanía, por falta de transparencia. 2. Pérdida de credibilidad. 3. Pérdida de confianza pública. 4. Pérdida de confianza en la institución.	1. Políticas y normativas de transparencia. 2. Plan de comunicación. 3. Código de ética y conducta.
3	Integridad	Los empleadores comprando el impacto de un conflicto de interés. Los conflictos de interés no son declarados a tiempo.	Conductual	Puede darse a que los empleadores declare o no adecuadamente los conflictos, comprometiéndose al interés de la organización.	1. Falta de capacitación. 2. Falta de comunicación efectiva, a poco disminuir los conductos.	1. La capacitación es susceptible de ser afectada por la falta de formación y poco disminuir los conductos. 2. La cultura organizacional.	1. Impacta significativamente en la reportación. 2. Legal. 3. Operacional.	1. Políticas y procedimientos de conflicto de interés. 2. Capacitación periódica. 3. Código de ética.
4	Integridad	Los empleadores no declaran por temor a ser reportados. Los empleados pueden no recibir la capacitación adecuada. Los empleadores pueden no estar al tanto de las políticas de reportación.	Conductual	El miedo a reportar puede derivar en el conflicto de interés, al denunciar los empleados que no declaran los conflictos de interés, comprometiéndose a la organización.	1. Cultura organizacional. 2. Falta de confianza. 3. Poco disminuir los conductos.	1. El miedo a reportar es susceptible de ser afectado por la falta de confianza en la institución y poca disminuir los conductos. 2. Falta de comunicación.	1. Operacional. 2. Legal. 3. Operacional.	1. Código de ética. 2. Políticas de denuncia confidencial.
5	Transparencia	Los empleadores no declaran información de conflicto de interés.	Preconductual	La falta de información adecuada puede resultar en la omisión de información de manera incorrecta.	1. Comunicación deficiente. 2. Falta de apoyo de recursos humanos. 3. Falta de alineación estratégica.	1. La capacitación es susceptible de ser afectada por la falta de comunicación efectiva. 2. Exigencias punitivas, para ser un punitivamente robusto y aplicar.	1. Pérdida de confianza de la ciudadanía, por falta de transparencia. 2. Pérdida de credibilidad. 3. Pérdida de confianza pública. 4. Exponer de denunciar.	1. Manual de procesos. 2. Sistema informativo jurídico. 3. Código de comunicación, de planificación y reportar.
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								



3. Valoración del Riesgo										
Evaluación del Riesgo										
Análisis de riesgo								Valoración del riesgo		
Probabilidad	LEGAL / NORMATIVA	METAS INSTITUCIONALES	REPUTACIONAL	FINANCIERO	POLITICO	Nivel de impacto	Impacto	Nivel de Riesgo		
2	Baja	3	5	2	5		5	MUY ALTO	10	ALTO
3	Media	3	5	2	3		3	MEDIO	9	MEDIO
2	Baja	3	4	3			4	ALTO	8	MEDIO
3	Media	4	3	4			4	ALTO	12	ALTO
3	Media	3	2				3	MEDIO	9	MEDIO