

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA SUPÉRATE</b>	<b>CÓDIGO: DC-RRHH-03</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN: Julio 2024</b>

## 1. FILOSOFIA INSTITUCIONAL

### MISIÓN

Crear condiciones favorables para el desarrollo integral de las familias que viven en situación de vulnerabilidad y pobreza.

### VISIÓN

Ser referente regional en la ejecución de políticas inclusivas de protección social.

### VALORES

**Transparencia:** Gestionamos nuestros procesos apegados a las normativas nacionales e internacionales de acceso a la información pública y la rendición de cuenta.

**Innovación:** Optimizamos continuamente nuestros procesos, Servicios, productos y proyectos por medios de los distintos sistemas de gestión para poder reducir brechas, apoyados en las mejores herramientas y capacidades.

**Equidad:** Promovemos espacios de igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.

**Empatía:** Nos identificamos con las diversas realidades de las familias y comunidades participantes, mediante la búsqueda de soluciones colectivas a sus condiciones socioeconómicas.

AR  
GR  
LG  
Pm

## 2. NUESTRA FILOSOFÍA DE SERVICIOS

Somos un equipo de colaboradores y colaboradoras con alta sensibilidad social, que inspirados en un liderazgo excepcional actuamos con sentido de urgencia,



## CÓDIGO DE CONDUCTA SUPÉRATE

CÓDIGO: DC-RRHH-03

VERSIÓN: 01

FECHA DE ACTUALIZACIÓN:  
Julio 2024

comprometidos y apasionados por un Servicio Memorable en nuestra gestión.

### 3. POLÍTICA DE SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

Asumimos el compromiso con:

- El desarrollo sostenible y en valores de las familias en situación de pobreza de nuestro país, para mejorar su calidad de vida.
- La reducción de la brecha digital y del conocimiento, para satisfacer las necesidades de la población vulnerable, a través del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)
- El mejoramiento sostenido de nuestros procesos educativos, de desarrollo humano e integral, subsidios sociales y transferencias condicionadas.
- La igualdad de género, la responsabilidad social y la protección del medioambiente, en el marco de las leyes y requisitos aplicables.
- La mejora continua del Sistema de Gestión Integrado

### 4. NUESTRO DECÁLOGO PARA OFRECER A LOS CIUDADANOS Y CIUDADANAS UN SERVICIO EXCELENTE

1. Somos empáticos ante las necesidades de nuestros ciudadanos, ciudadanas y cualquier persona que nos contacte.
2. Nos esmeramos por ofrecer un servicio eficiente, rápido y de calidad.
3. Conocemos los procesos y servicios ofrecidos.
4. Actuamos con sentido de urgencia y en plena convicción de que el trabajo en equipo es la base del servicio excelente.
5. Brindamos un trato personalizado
6. Somos confiables
7. Estamos plenamente comprometidos e identificados con la gestión social que llevamos a cabo.
8. Actuamos conforme a nuestros valores institucionales.

### 5. MARCO JURÍDICO NACIONAL

El principio más elemental de toda conducta ética es el respeto y cumplimiento de las leyes y reglamentos y toda disposición legal contenida en el marco jurídico de

AR  
GR  
JG  
PM

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA SUPÉRATE</b>	<b>CÓDIGO: DC-RRHH-03</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN: Julio 2024</b>

nuestro país. Consideramos que todos los que forman parte de la organización deben conocer las grandes líneas de dicha legislación y ser puntuales en su observancia.

## 6. ORGANISMOS REGULADORES

Son instituciones gubernamentales cuya función es regular gestiones de las organizaciones e instancias gubernamentales, prestadoras de servicios a nuestros ciudadanos y ciudadanas.

### 6.1 Ministerio de Administración Pública

El Ministerio de Administración Pública (MAP), es el órgano rector de la Gestión de empleo público y de los distintos sistemas y regímenes establecidos en la Ley de Función Pública, del fortalecimiento institucional de la Administración Pública y de los procesos de evaluación de la gestión institucional.

VISTA: Ley 41-08 y sus reglamentos de aplicación

VISTA: Reglamento de Relaciones Laborales (Núm. 523-09).

### 6.2 Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG)

Tiene el objetivo de asegurar que las instituciones públicas visibilicen la información de libre acceso en una cultura de transparencia y en lo establecido a las leyes.

La DIGEIG nace con el propósito de reforzar las bases de la transparencia y la eficiencia en el Estado Dominicano, a partir del cumplimiento estricto de las normativas para el fortalecimiento de la democracia.

VISTA: Código de Pautas éticas del CEP

VISTA: Normas básicas de Control interno (NOBACI)

## 7. OBJETIVOS DISCIPLINARIOS

El régimen disciplinario persigue los siguientes objetivos:

- Contribuir a que los servidores cumplan leal, asidua y honestamente sus deberes y responsabilidades, a fin de alcanzar, una mayor eficiencia en el desempeño de las labores de la institución.
- Procurar el adecuado y correcto ejercicio de los derechos y prerrogativas que

AR  
GR  
LG  
Pm



## CÓDIGO DE CONDUCTA SUPÉRATE

CÓDIGO: DC-RRHH-03

VERSIÓN: 01

FECHA DE ACTUALIZACIÓN:  
Julio 2024

- se consagran a favor de los servidores y de la organización.
- Velar para que las faltas disciplinarias sean juzgadas y sancionadas conforme a su gravedad y en base a estrictos criterios de legalidad, equidad y objetividad.
  - Proveer los recursos y vías de acción necesarios para la protección de los derechos legítimos e intereses de los servidores de la organización.

### **8. DE LOS DEBERES GENERALES, (Artículo 99 del Reglamento 523-09) establece:**

De conformidad con las características particulares de cada sector, la naturaleza de la institución y de los cargos, las máximas autoridades de los órganos del Estado, podrán establecerse deberes específicos para sus funcionarios o servidores públicos, mediante reglamentos, manuales, instructivos, protocolos de servicios y otros mecanismos de regulación.

### **9. RESPONSABILIDADES DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

La puesta en ejecución y el fiel cumplimiento de este Código de Conducta y/o Reglamento Disciplinario descansa tanto en los supervisores de las áreas como en el Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

#### a) Los supervisores

Todo supervisor velará porque el personal bajo su mando, cumpla a cabalidad con las reglas y normas disciplinarias de la organización por lo que es su deber:

- Promover y mantener la armonía con todos sus supervisados sin mostrar favoritismos.
- Mantener una comunicación sincera y abierta con el personal bajo su supervisión.
- Poner énfasis en corregir el problema más que en sancionar al servidor.
- No dejar pasar por alto ninguna falta.
- Informar siempre al servidor de los reglamentos y disposiciones de la institución.
- Instruir correctamente a sus servidores (as) de cómo realizar su trabajo.

#### b) Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional:

Es responsable a través de su unidad de Relaciones Laborales y/o Clima

AR  
GR  
LG  
Pm

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA SUPÉRATE</b>	<b>CÓDIGO: DC-RRHH-03</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN: Julio 2024</b>

necesidad de conocerla para poder desempeñar su trabajo.

El hecho de contar con información de este tipo, no es en sí una conducta contraria a la organización, sino, los malos usos que pudieran hacerse de ella.

**La organización ha adoptado los siguientes lineamientos con respecto al uso de la información interna – no pública – a saber:**

- Está prohibida la divulgación no autorizada de información interna de la organización considerada como información restringida.
- Ninguna información interna restringida puede ser discutida con nuestros compañeros de trabajo ni difusión fuera de la organización, a menos que la persona quien recibe la información la requiera por cuestiones de trabajo.
- En caso de que inadvertidamente el personal de nuestra organización revelara información restringida a sus familiares o cualquier tercero, deberá tomar todas las acciones necesarias para asegurar que las personas a las cuales les fue revelada, no hagan uso alguno de esa información.

**10.16 Sobre gestión de compras con los proveedores**

La relación con proveedores, por su propia naturaleza, puede tornarse difícil ya que están en juego significativo intereses para los involucrados. Por eso la relación deberá ser profesional, cortés y respetuosa, manteniéndose con especial exigencia y cuidado, una transparencia y un apego a los procedimientos establecidos.

- Se hace imperativo el fiel cumplimiento con la Ley No. 340 - 06 sobre Compras y Contrataciones y su decreto de aplicación No.416-23.

**10.17 Comportamiento de nuestros Asesores, Consultores Internos y-o Externos**

Todo Consultor y/o Asesor que preste servicios al programa Supérate tiene la responsabilidad de modelar los mismos valores institucionales que exigimos a nuestros servidores. La ética, el respeto y discreción son principios y obligaciones no negociables en este rol de consultoría y se adicionan a las reglamentaciones exigidas a nuestros colaboradores y-o servidores internos y externos. Del mismo modo, estos acápite serán incluidos en los contratos por servicios en este rol. Nuestros

AR  
GR  
LG  
Pm