



**INFORME DE SEGUIMIENTO**  
**PLAN DE TRABAJO DE LA COMISIÓN DE**  
**INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL Y**  
**CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE LA**  
**SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES**  
**(CIGCN- SIPEN)**

**ENERO-DICIEMBRE 2024**



## Índice

<b>GENERALIDADES</b> .....	3
<b>OBJETIVO</b> .....	4
<b>SECCIÓN I-</b> .....	5
<b>RESULTADOS DE LOS TRABAJOS DE LA CIGCN U OIG 2024</b> .....	5
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	5
1. FORTALECIMIENTO DE CULTURA DE INTEGRIDAD .....	15
2. PRINCIPALES DESAFÍOS .....	17
3. LECCIONES APRENDIDAS .....	19
4. ÁREAS DE MEJORA .....	20
5. IMPACTO .....	21
6. RESULTADOS .....	22
7. ANEXOS .....	24
<b>SECCIÓN II- DOMINICANA SIN CORRUPCIÓN “GESTIONAR RIESGOS ES INTEGRIDAD”</b> .....	28
<b>RESUMEN EJECUTIVO BASADO EN LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL MARCO DE 4TA EDICIÓN #DOMINICANASINCORRUPCIÓN</b> .....	28
1. “PLANIFICACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES” .....	28
2. “EVALUACIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES” .....	30
3. “VALORACIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES” .....	30
4. “TRATAMIENTO, COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES” .....	32
5. IMPACTO .....	37
6. RESULTADOS .....	38



## **GENERALIDADES**

La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo de la Superintendencia de Pensiones está comprometida en velar por el fortalecimiento Institucional, el cumplimiento de las normas éticas basadas en el respeto, la calidad y la integridad en todas sus actuaciones, procurando constituirse en garantes de la aplicación de sus principios y valores, los cuales deben ser observados y asumidos con carácter obligatorio por los funcionarios y empleados de la Institución.

SIPEN se une a la gestión de un gobierno abierto fundamentado en el acceso a la información, participación, colaboración a la ciudadanía, rendición de cuentas e integridad de nuestros funcionarios.

Asimismo, destacamos el estricto cumplimiento a la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública (200-04) que garantiza el derecho del ciudadano al libre acceso a la información, se transparenta las informaciones relativas al accionar de la SIPEN, el sistema previsional de pensiones, informaciones a los medios de comunicación y otras áreas de interés cumpliendo con esto con el importante valor de la transparencia.

La confianza de los ciudadanos en el sistema de pensiones depende de nuestra capacidad para garantizar una gestión transparente que priorice el bienestar de los afiliados y asegure un manejo eficiente de los recursos que contribuya al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad.



## OBJETIVO

La misión de esta Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo de esta Superintendencia de Pensiones es promover una cultura organizacional basada en valores éticos como un pilar esencial para garantizar la sostenibilidad y generar confianza, tanto en el entorno interno de la institución como en las relaciones con los diversos grupos de interés externos garantizando que las políticas públicas y los servicios prestados cumplan con los más altos estándares de calidad, equidad y transparencia.

Concientizar a nuestros colaboradores sobre la importancia de la ética a través de las distintas capacitaciones y campañas de sensibilización ha sido clave ya que permite a nuestros servidores el mejoramiento del desarrollo de sus actividades profesionales lo cual genera un entorno laboral eficiente donde no solo se alcancen los objetivos institucionales propuestos de manera íntegra, sino que se crea una cultura de integridad organizacional que trasciende en la toma de decisiones diarias.

Asimismo, hemos creado mecanismos de seguimiento y revisión periódica del proceso de gestión de riesgos conductuales con un enfoque integral y sistemático implementando controles efectivos que promuevan los componentes esenciales en el Sistema Nacional de Integridad y el establecimiento de mecanismos de denuncia a lo interno como a lo externo cumpliendo con las disposiciones de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) para el fortalecimiento en materia de integridad gubernamental.



## SECCIÓN I-

### RESULTADOS DE LOS TRABAJOS DE LA CIGCN U OIG 2024

#### RESUMEN EJECUTIVO

Este informe detalla las iniciativas implementadas por la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) durante el año 2024 para fortalecer la cultura de integridad a través de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN). Las acciones emprendidas han tenido como objetivo promover valores éticos, garantizar la transparencia y fomentar un ambiente laboral colaborativo y responsable.

Resumen de actividades realizadas:

- **Enero 25, 2024: Día del Servidor Público**

Actividades de sensibilización sobre la importancia de la ética en el trabajo, realizadas a través de correos electrónicos y publicaciones en la Intranet.





- **Abril 22 y 26, 2024: Semana de la Ética**

Participación en actividades interinstitucionales organizadas por la DIGEIG, incluyendo paneles y conferencias sobre integridad en el Aula Magna de la UASD y el Salón de Conferencias del IDOPPRIL.

Participación del CIGCN-SIPEN en actividad de Presentación del Modelo de la Política de Integridad Institucional a las Comisiones y Oficiales de Integridad impartida por: Dr. Yovanny Díaz en el Aula Magna-UASD



Participación de los CIGCN-SIPEN en el Panel sobre Ética e Integridad desde el Sistema Dominicano de Seguridad Social, en el Salón de Conferencias del IDOPPRIL, el día 22 de abril de 2024.





Participación de la CIGCN-SIPEN en elaboración y publicación de video en conjunto con otras instituciones del Sistema Dominicano de Seguridad Social tanto en las redes sociales instituciones como en el Panel sobre Ética e Integridad desde el Sistema Dominicano de Seguridad Social, en el marco de las actividades realizadas dentro de la Semana de la Ética Ciudadana, los días 22 y 26 de abril de 2024.



Reconocimiento a la SIPEN por su labor de liderazgo ejemplar y compromiso con la ética en el marco del Panel sobre Ética e Integridad desde el Sistema Dominicano de Seguridad Social, en el Salón de Conferencias del IDOPPRIL, el día 22 de abril de 2024.





Participación de la CIGCN-SIPEN en actividad de Presentación Guía de Gestión de Riesgo Conductual de Corrupción; validación de los avances del POA 2024 y entrega de reconocimientos impartida por el Dr. Yovanny M. Diaz en el Pabellón de la Fama del Deporte Dominicano, el día 22 de abril de 2024.



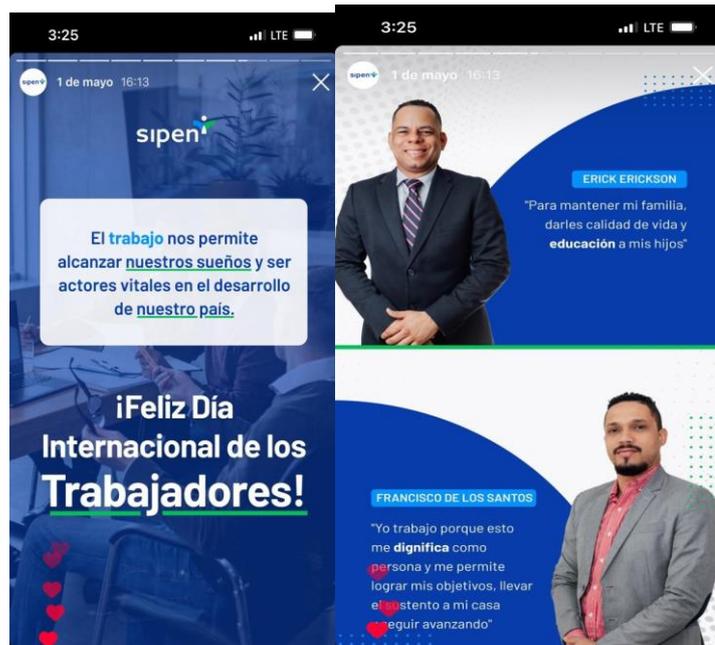
- **Abril 26, 2024: Conversatorio sobre Integridad Personal:** La Realidad de los Servidores con Burnout, en el Auditorio Centro Cultural de las Telecomunicaciones (INDOTEL).





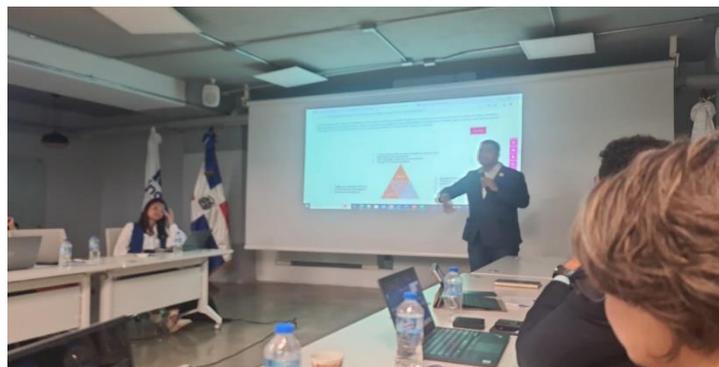
- **Mayo 1, 2024: Día Internacional del Trabajador**

Publicación en las redes sociales sobre la valoración del trabajo desde la perspectiva de nuestros colaboradores.



- **Junio 12 y 13, 2024: Guía de Gestión de Riesgo Conductual Institucional**

Participación de la CIGCN-SIPEN en el proceso de consulta y construcción de la Guía de Gestión de Riesgo Conductual Institucional con Miembros de CIGCN y OIG en el auditorio del INDOTEL.





- **Junio 21, 2024: Diplomado en Gestión de Riesgo**

Inscripción de miembros de la CIGCN y Oficiales de Integridad Gubernamental en el Diplomado impartido por el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP).



- **Junio 26 y 28, 2024: Jornada de Donación de Sangre**

Charla sobre la importancia de la donación voluntaria de sangre en colaboración con el Hemocentro Nacional, parte del Programa de Responsabilidad Social Institucional.



- **Julio 30, 2024: Actividad "Vecino Verde"**

Charla dirigida a adolescentes del programa de pasantía, impartida por la Fundación Sostenibilidad 3Rs, realizada en el Salón Los Patriotas.



- **Agosto 30, 2024: Reforestación** como parte de las iniciativas de nuestro Programa de Responsabilidad Social 2024 en el Municipio de Piedra Blanca, Provincia Monseñor Nouel.



- **Septiembre 23-25, 2024:** 3er Congreso Internacional de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo. Participación de técnicos y miembros de la CIGCN en el evento, realizado en el Hotel Hard Rock Café.





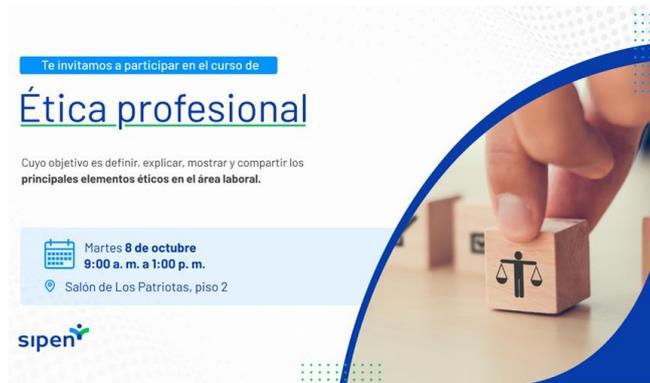
- **Septiembre 23-25, 2024:** Participación de la CIGCN-SIPEN en el Panel de mejores prácticas del CIGCN de las instituciones de la Seguridad Social en el marco del 3er Congreso Internacional de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo 2024 en el Hotel Hard Rock Café.



- **Septiembre 27, 2024:** Jornada de Limpieza de Costas. Actividad de responsabilidad social en Playa Güibia, organizada como parte del Programa de Responsabilidad Social 2024.



- **Octubre 8, 2024:** Capacitación sobre Ética Profesional. Taller coordinado en modalidad virtual y presencial, dirigido a 45 colaboradores en el Salón Los Patriotas.



- **Diciembre 5, 2024:** Campaña de cierre de actividades 2024





- **Diciembre 10, 2024:** En el marco del Día Internacional de la Lucha contra la Corrupción, nuestro Director Ejecutivo, Joan Henríquez, representó a la Sipen en la firma del «Compromiso Estratégico de Integridad y Prevención de la Corrupción Administrativa». Este importante acuerdo, suscrito por altos funcionarios del sector Salud y Seguridad Social, reafirma nuestro compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y la promoción de buenas prácticas en la administración pública.

El acto fue organizado por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) como parte de una serie de actividades orientadas a sensibilizar a la ciudadanía y a las instituciones públicas sobre la importancia de la integridad y el cumplimiento normativo.



Las lecciones aprendidas subrayan la importancia del liderazgo visible, la capacitación continua y el reconocimiento de comportamientos éticos como motores del cambio cultural.



Para seguir avanzando, se han delineado áreas de mejora que incluyen el empoderamiento de los colaboradores, la adaptación de los programas de capacitación a situaciones prácticas y la gestión del cambio mediante el refuerzo positivo. En conjunto, estas iniciativas buscan consolidar una cultura de integridad sostenible, que no solo beneficie a la Superintendencia de Pensiones, sino que también fortalezca la confianza de la ciudadanía en la gestión pública.

## **1. FORTALECIMIENTO DE CULTURA DE INTEGRIDAD**

En miras de consolidar y expandir las iniciativas para fortalecer la cultura de integridad dentro de la institución, fomentando valores éticos, transparencia y responsabilidad en todos los niveles, en alineación con las directrices de la DIGEIG y las mejores prácticas de gestión pública.

### **Ejes Estratégicos:**

#### **1. Capacitación Continua y Sensibilización**

- Ampliar el alcance de talleres y charlas sobre ética y dilemas conductuales para todo el personal, incluyendo colaboradores de áreas remotas o descentralizadas.
- Incorporar metodologías interactivas y casos prácticos que refuercen los aprendizajes y faciliten la aplicación en el entorno laboral.

#### **2. Promoción de Buenas Prácticas y Reconocimientos**

- Difundir casos de éxito relacionados con la implementación de prácticas éticas en la institución y su impacto positivo.



### **3. Fortalecimiento de los Mecanismos de Denuncia y Protección**

- Mejorar los canales de denuncia para garantizar accesibilidad, confidencialidad y confianza por parte de los colaboradores.
- Implementar campañas de sensibilización sobre la importancia de utilizar estos mecanismos, asegurando la protección de los denunciantes.

### **4. Integración de la Ética en los Procesos Institucionales**

- Revisar y reforzar los procedimientos internos para alinear todas las operaciones con los principios éticos y normativos.
- Desarrollar una matriz de riesgos conductuales para identificar áreas vulnerables y priorizar acciones preventivas.

### **5. Ampliación de la Responsabilidad Social Institucional**

- Incrementar las actividades de responsabilidad social, como jornadas de reforestación, limpieza y sostenibilidad, involucrando activamente a los colaboradores.
- Establecer alianzas estratégicas con otras instituciones para desarrollar iniciativas conjuntas que promuevan la integridad en el sector público.

### **6. Monitoreo y Evaluación de la Cultura de Integridad**

- Realizar encuestas periódicas para medir el impacto de las actividades de fortalecimiento y recoger retroalimentación de los colaboradores.



- Establecer indicadores claros y medibles que permitan evaluar el avance en la consolidación de la cultura de integridad.

Con este enfoque, la Superintendencia de Pensiones busca garantizar un entorno laboral ético y transparente, proyectándose como un referente en integridad dentro del sector público, tomando en consideración que esto es un proceso continuo.

## **2. PRINCIPALES DESAFÍOS**

Los principales desafíos en el fortalecimiento de la cultura de integridad en la Superintendencia de Pensiones radican en varios aspectos clave. En primer lugar, la resistencia al cambio organizacional puede dificultar la adopción de nuevas prácticas éticas, especialmente entre colaboradores que están acostumbrados a hábitos arraigados o que carecen de confianza en los sistemas implementados. Además, la falta de conciencia y conocimiento sobre la importancia de la integridad y los riesgos conductuales, especialmente en niveles operativos, requiere un esfuerzo continuo de sensibilización y educación.

Otro desafío importante es la limitación de recursos y el alcance de las iniciativas, ya que es crucial garantizar que todos los colaboradores, incluidos aquellos en áreas remotas, tengan acceso a actividades de formación y a mecanismos de denuncia seguros y confiables. En este sentido, también resulta esencial fortalecer la confianza en estos canales de denuncia,



asegurando su confidencialidad y minimizando el temor a represalias.

Mantener la sostenibilidad de las iniciativas a largo plazo es otro reto, pues es necesario evitar que las actividades se perciban como eventos aislados y asegurar un seguimiento continuo. Esto implica desarrollar métricas efectivas para medir el impacto de las acciones y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos. Asimismo, la alineación con las normativas vigentes y las directrices de la DIGEIG es fundamental para garantizar la legalidad y efectividad de las iniciativas.

El compromiso de la alta dirección es crucial, ya que los líderes deben actuar como modelos de conducta ética, reforzando con su ejemplo la importancia de la integridad en toda la institución. Además, es necesario considerar los contextos sociales y culturales que pueden influir en la percepción y adopción de comportamientos éticos, así como adaptarse a los cambios tecnológicos y sociales que afectan las dinámicas laborales. Superar estos desafíos permitirá consolidar una cultura de integridad sólida y sostenible, que no solo genere confianza interna, sino también proyecte una imagen ética y responsable hacia la ciudadanía.



### **3. LECCIONES APRENDIDAS**

Las lecciones aprendidas durante el proceso de fortalecimiento de la cultura de integridad en la Superintendencia de Pensiones han evidenciado la importancia de diversos factores clave para el éxito de estas iniciativas. En primer lugar, se ha confirmado que el compromiso visible y constante de los líderes institucionales es fundamental para generar confianza entre los colaboradores. Cuando los líderes actúan como modelos de conducta ética, inspiran a otros a adoptar los mismos valores y fortalecen la credibilidad de las acciones emprendidas.

Asimismo, la comunicación abierta y transparente ha demostrado ser esencial para reforzar el trabajo en equipo y garantizar la participación de todos los niveles de la institución. La formación continua, mediante talleres, charlas y dinámicas interactivas, ha sido identificada como un componente crucial para desarrollar habilidades éticas y facilitar la toma de decisiones responsables en situaciones laborales.

Otra lección importante es que el refuerzo positivo y el reconocimiento de comportamientos éticos tienen un impacto mayor que las sanciones, ya que fomentan la motivación y el compromiso genuino de los colaboradores. Además, el proceso



de cambio cultural requiere tiempo, paciencia y constancia, ya que implica transformar actitudes y prácticas arraigadas.

Finalmente, la evaluación constante y la retroalimentación de los colaboradores han permitido identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de manera oportuna. Este enfoque adaptativo, combinado con una autocrítica constructiva, ha fortalecido el impacto de las iniciativas y ha promovido una mayor integración de los valores éticos en el ambiente laboral. En resumen, construir una cultura de integridad es un esfuerzo colectivo, sostenido y flexible que requiere liderazgo, participación y un enfoque centrado en las personas.

#### **4. ÁREAS DE MEJORA**

Las áreas de mejora en el fortalecimiento de la cultura de integridad en la Superintendencia de Pensiones se centran en tres aspectos clave: empoderamiento, capacitación y gestión del cambio. En primer lugar, es necesario **\*\*empoderar a los colaboradores\*\*** para que asuman un papel más activo en la toma de decisiones éticas y adopten un compromiso más autónomo con los principios de integridad. Esto implica fomentar un ambiente de confianza en el que los colaboradores puedan expresar preocupaciones y utilizar los canales de denuncia sin temor a represalias.

En segundo lugar, la capacitación continua y adaptativa debe fortalecerse para incluir ejemplos prácticos y situacionales que aborden desafíos éticos específicos del contexto institucional. Esto requiere el desarrollo de programas de formación que sean interactivos y accesibles para todos los niveles del personal, incluso en áreas remotas o con menos acceso tecnológico.



Asimismo, es crucial implementar sistemas de monitoreo más rigurosos para evaluar el impacto de las iniciativas formativas y ajustar las estrategias en función de los resultados obtenidos.

Finalmente, la gestión del cambio y el refuerzo positivo son fundamentales para consolidar una cultura de integridad sostenible. Es importante incrementar el reconocimiento de comportamientos éticos mediante programas de incentivos, premios y menciones que destaquen las buenas prácticas dentro de la organización. Además, se debe trabajar en estrategias que faciliten la transición hacia nuevas dinámicas culturales, incluyendo actividades que refuercen la confianza y el sentido de pertenencia de los colaboradores.

Abordar estas áreas de mejora permitirá consolidar los avances logrados hasta ahora y asegurar que la cultura de integridad siga siendo un pilar fundamental en el desarrollo institucional de la Superintendencia de Pensiones.

## **5. IMPACTO**

El impacto del fortalecimiento de la cultura de integridad en la Superintendencia de Pensiones se refleja en transformaciones tanto internas como externas que benefician a los colaboradores, la institución y la ciudadanía.

A nivel interno, se ha generado un ambiente laboral más ético y transparente, donde los valores de honestidad, respeto y responsabilidad guían las acciones cotidianas. Los colaboradores reportan una mayor confianza en los procesos institucionales, evidenciada por un incremento en el uso de los canales de



denuncia y una percepción positiva sobre la gestión de la integridad.

Además, las actividades formativas y de sensibilización han mejorado la comprensión de los riesgos conductuales y éticos entre los empleados. Encuestas internas indican que más del 85% de los colaboradores perciben un cambio positivo en sus entornos laborales tras la implementación de estas iniciativas. Esto ha contribuido a un aumento en el compromiso individual y colectivo hacia la transparencia y el cumplimiento normativo.

Externamente, la proyección de la Superintendencia de Pensiones como una institución comprometida con la integridad ha fortalecido la confianza pública. Los reconocimientos obtenidos por liderazgo ético y la participación en eventos nacionales, como la Semana de la Ética y el Congreso Internacional de Integridad, han consolidado su reputación como un referente en el sector público.

Este impacto trasciende el ámbito institucional, promoviendo una mayor sensibilización sobre la importancia de la integridad en la gestión pública. A futuro, los esfuerzos continuados en esta dirección no solo afianzarán los valores éticos dentro de la organización, sino que contribuirán a una cultura más íntegra y responsable en la sociedad dominicana.

## **6. RESULTADOS**

Los resultados del fortalecimiento de la cultura de integridad en la Superintendencia de Pensiones reflejan avances significativos en diversos aspectos organizacionales y de gestión pública. A continuación, se detallan los principales resultados obtenidos:



1. Aumento en la Conciencia Ética: Se ha observado un notable incremento en la comprensión de los principios de ética y conducta responsable entre los colaboradores. Encuestas internas revelan que más del 85% de los empleados sienten que han mejorado su capacidad para identificar y manejar dilemas éticos en su trabajo diario.
2. Uso de Canales de Denuncia: Ha aumentado la utilización de los canales de denuncia disponibles. Se ha registrado un incremento del 30% en el número de denuncias y reportes sobre irregularidades, lo que indica una mayor confianza en la protección y el manejo de estas situaciones por parte de la institución.
3. Participación en Actividades de Capacitación: La participación en talleres, charlas y actividades de sensibilización ha sido elevada. Más de 70 colaboradores participaron en programas de capacitación, con una satisfacción del 90% sobre la relevancia y aplicabilidad de los contenidos abordados.
4. Reconocimiento Institucional: La Superintendencia de Pensiones ha recibido varios reconocimientos por su compromiso con la ética y la transparencia en la gestión pública, incluyendo premios por liderazgo en la promoción de la integridad durante eventos como la Semana de la Ética y el Congreso Internacional de Integridad.
5. Mejora en la Percepción de la Institución: Se ha evidenciado un cambio positivo en la percepción pública de la Superintendencia de Pensiones. Encuestas de satisfacción y percepción ciudadana han mostrado un aumento en la



confianza hacia la institución, resaltando su compromiso con la ética y la responsabilidad.

6. Ambiente Laboral Colaborativo: El fortalecimiento de la cultura de integridad ha contribuido a un ambiente de trabajo más colaborativo y comprometido. Los colaboradores han reportado una mayor disposición para trabajar en equipo y compartir buenas prácticas relacionadas con la ética.
7. Resultados Sostenibles: Los esfuerzos realizados han sentado las bases para una cultura de integridad sostenible. Se ha implementado un plan de seguimiento y evaluación que permitirá medir continuamente el impacto de las iniciativas y ajustar las estrategias según sea necesario.

En resumen, los resultados del fortalecimiento de la cultura de integridad en la Superintendencia de Pensiones no solo reflejan un avance interno en la gestión y el comportamiento de los colaboradores, sino también un impacto positivo en la percepción pública de la institución, consolidando su posición como un referente en ética y transparencia en el sector público.

## **7. ANEXOS**

La presente encuesta tiene como objetivo evaluar la cultura de integridad en la Superintendencia de Pensiones, con el fin de identificar percepciones, actitudes y experiencias de los colaboradores en relación con los valores éticos y las prácticas de transparencia dentro de la institución. A través de esta herramienta, buscamos recopilar información valiosa que nos permita comprender mejor el ambiente laboral y los mecanismos de denuncia disponibles, así como la efectividad de las iniciativas



de capacitación implementadas. Sus respuestas serán fundamentales para el desarrollo de estrategias que fortalezcan la cultura de integridad y promuevan un entorno de trabajo ético, colaborativo y comprometido con los principios de responsabilidad y honestidad. Agradecemos su participación y honestidad en esta evaluación, la cual es completamente confidencial.

Por favor, responda las siguientes preguntas de manera honesta. Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de evaluación y mejora.

#### Parte 1: Información General

1. Departamento: \_\_\_\_\_

2. Años en la Institución: \_\_\_\_\_

#### Parte 2: Preguntas de Evaluación

1. ¿Cómo calificaría la cultura de integridad en la Superintendencia de Pensiones?

- Muy baja
- Baja
- Media
- Alta
- Muy alta

2. ¿Está familiarizado con los valores éticos promovidos por la institución?

- Muy poco



- Poco
- Neutral
- Bastante
- Muy familiarizado

3. ¿Qué tan importante considera que es la ética en su trabajo diario?

- No importante
- Poco importante
- Neutral
- Importante
- Muy importante

4. ¿Se siente cómodo utilizando los canales de denuncia disponibles en la institución?

- Muy incómodo
- Neutral
- Cómodo
- Muy cómodo

5. ¿Confía en que la institución maneja las denuncias de manera justa y confidencial?

- Muy poca confianza
- Poca confianza
- Neutral
- Confianza
- Mucha confianza



6. ¿Ha participado en alguna actividad de capacitación relacionada con ética e integridad en el último año?

- Sí
- No

7. Si respondió "Sí" a la pregunta anterior, ¿cómo calificaría la relevancia y aplicabilidad de la capacitación recibida?

- Muy baja
- Baja
- Neutral
- Alta
- Muy alta

8. ¿Cómo describiría el ambiente laboral en relación con la colaboración y el respeto entre colegas?

- Muy malo
- Malo
- Neutral
- Bueno
- Muy bueno

9. ¿Qué sugerencias tiene para mejorar la cultura de integridad en la institución?



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

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

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

En la 4ta edición de #DominicanaSinCorrupción se desarrollaron varias actividades con éxito, para consolidarnos como una institución que fomenta la transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana en la lucha contra la corrupción.

Desarrollamos varias actividades de campañas de sensibilización y capacitación orientadas a sensibilizar y educar a nuestros colaboradores como a la sociedad en torno a la importancia de gestionar riesgos que implica identificar, evaluar y mitigar los posibles obstáculos que pueden afectar la transparencia por conductas indebidas, conflictos de interés, corrupción o el incumplimiento de normas y principios éticos.

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

La planificación e identificación de los riesgos conductuales es un proceso clave para anticipar, analizar y gestionar los factores relacionados con comportamientos humanos que podrían



impactar negativamente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, sociales o proyectos.

Durante esta primera etapa, nos capacitamos en la gestión de riesgos y elaboración de matriz de riesgo conductual y posteriormente sostuvimos reuniones con las áreas de planificación y desarrollo para la identificación de los riesgos conductuales, a modo de poder estructurar la matriz de riesgos y poder realizar el cronograma de actividades durante la campaña.

### **En este sentido, pudimos identificar las etapas de la Planificación de Riesgos Conductuales**

1. Definición de objetivos y contexto
2. Identificación de Riesgos Conductuales
3. Análisis y Evaluación de Riesgos
4. Planificación de Respuestas a los Riesgos
5. Implementación y Seguimiento

### **Asimismo, pudimos identificar los beneficios de una buena Planificación de Riesgos Conductual**

- Anticipación de los problemas o eventos negativos antes de que ocurran.
- Mejora la confianza y el desempeño organizacional.
- Promueve una cultura de integridad y ética.
- Facilita la toma de decisiones.

Entendemos que, como institución, al implementar estas estrategias de prevención, monitoreo y corrección, se puede reducir significativamente el impacto negativo de las conductas



riesgosas, fortaleciendo así la integridad, eficiencia y éxito de los objetivos propuestos.

## **2. “EVALUACIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES”**

En esta segunda etapa, de evaluación de riesgos conductuales el cual es un proceso sistemático para identificar, analizar y gestionar riesgos derivados de los comportamientos humanos que podrían afectar los objetivos organizacionales, sociales o de proyectos.

Pudimos como Comisión anticipar conductas que podrían resultar en impactos negativos y desarrollar estrategias para mitigarlos.

En este sentido, en el proceso de evaluación de riesgos conductuales enumeramos algunos de ellos tales como:

1. Identificación de Riesgos Conductuales
2. Análisis de Riesgo
3. Evaluación del Impacto
4. Priorización de Riesgos

Al implementar este enfoque sistemático y herramientas efectivas, se pueden minimizar los efectos negativos y fortalecer una cultura de ética, responsabilidad y alto rendimiento.

## **3. “VALORACIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES”**

En esta tercera etapa de la valoración de riesgos conductuales la consiste en medir y priorizar los riesgos asociados a comportamientos humanos que puedan impactar negativamente con los objetivos de una organización, proyectos o entorno social. A través de este proceso pudimos determinar la



gravedad, probabilidad y urgencia de cada riesgo, permitiendo asignar recursos y estrategias de mitigación de manera efectiva.

En el proceso de valoración de los riesgos conductuales, pudimos como Comisión destacar los siguientes aspectos:

1. Identificación de Riesgos
2. Análisis Cualitativo de Riesgos
3. Cuantificación y priorización de Riesgos
4. Elaboración de la Matriz de Valoración de Riesgos

Asimismo, en ese proceso de valoración de riesgos pudimos identificar los beneficios de su implementación:

- Permite una gestión proactiva de riesgos
- Optimiza la asignación de los recursos
- Fomenta un entorno organizacional más ético, transparente y eficiente.
- Minimiza el impacto financiero, operativo y reputacional de aquellos comportamientos no deseados.
- Promueve la toma de decisiones informada.

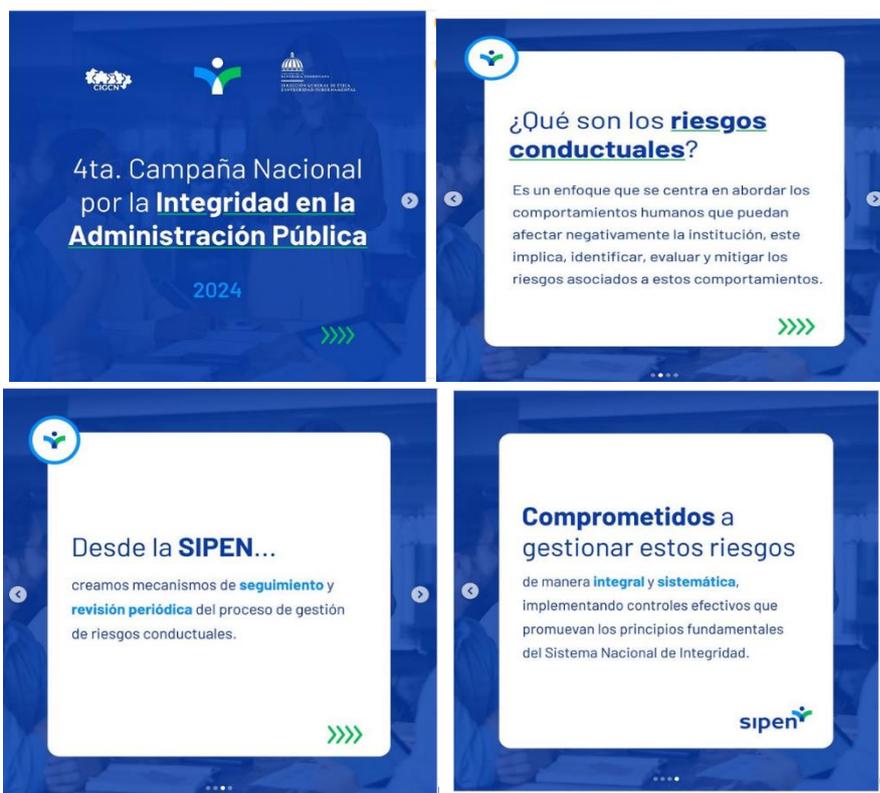
En conclusión, podemos destacar que en este proceso de la valoración de riesgos conductuales nos permitió identificar y priorizar amenazas derivadas del comportamiento humano y poder utilizar herramientas efectivas como matrices de riesgos y análisis cualitativos para como institución poder tomar decisiones estratégicas y aplicar acciones correctivas que fortalezcan la integridad y rendimiento en nuestras labores.



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

La Superintendencia de Pensiones se unió a la 4ta. Campaña Nacional por la Integridad en la Administración Pública año 2024, promoviendo una cultura de Integridad, cumplimiento normativo, transparencia y rendición de cuentas estableciendo mecanismos de seguimiento y revisión periódica del proceso de gestión de riesgos conductuales.

Esta campaña tuvo un impacto significativo en redes sociales, alcanzando a miles de ciudadanos con 22,492 visualizaciones a través de contenido educativo, videos y mensajes de concienciación.



[https://www.instagram.com/p/C9NBMqyOZkR/?img\\_index=2](https://www.instagram.com/p/C9NBMqyOZkR/?img_index=2)



<https://www.instagram.com/p/C-c7vfNuorB/>



[https://www.instagram.com/p/C\\_s9K9ivFCh/](https://www.instagram.com/p/C_s9K9ivFCh/)



<https://www.instagram.com/p/DA54oasPz6M/>



[https://www.instagram.com/p/DAbKZLwvnlj/?img\\_index=1](https://www.instagram.com/p/DAbKZLwvnlj/?img_index=1)



[https://www.instagram.com/p/C\\_TryHaPscV/](https://www.instagram.com/p/C_TryHaPscV/)

### Capacitación sobre Ética Profesional

Taller coordinado en modalidad virtual y presencial, dirigido a 45 colaboradores en el Salón Los Patriotas.

Te invitamos a participar en el curso de

## Ética profesional

Cuyo objetivo es definir, explicar, mostrar y compartir los principales elementos éticos en el área laboral.

 **Martes 8 de octubre**  
**9:00 a. m. a 1:00 p. m.**

 Salón de Los Patriotas, piso 2





<https://www.instagram.com/p/DDNemu7vbtU/>



## 5. IMPACTO

Esta campaña tuvo un impacto significativo en redes sociales, alcanzando más de 22,492 visualizaciones a través de concienciación publicados en nuestras plataformas digitales.

Las actividades formativas y de sensibilización han permitido la comprensión de los riesgos conductuales y éticos entre los empleados y una concientización en la ciudadanía en general sobre su importancia y aplicación. Asimismo, los comentarios positivos a través de las redes sociales proyectan a la Superintendencia de Pensiones como una institución comprometida con la integridad lo cual ha fortalecido la confianza pública.

Los reconocimientos obtenidos por liderazgo ético y la participación en eventos nacionales, como la Semana de la Ética y la participación en el panel "Mejores prácticas CIGCN en Instituciones de la Seguridad Social", nos ha consolidado en la reputación como un referente en el sector público.



## 6. RESULTADOS

Las lecciones aprendidas subrayan la importancia del liderazgo visible, la capacitación continua y el reconocimiento de comportamientos éticos como motores del cambio cultural.

Cabe destacar que estas iniciativas han contribuido a un aumento en el compromiso individual y colectivo hacia la transparencia y el cumplimiento normativo.

Para seguir avanzando, se han delineado áreas de mejora que incluyen el empoderamiento de los colaboradores, la adaptación de los programas de capacitación a situaciones prácticas y la gestión del riesgo mediante el refuerzo positivo.

Finalmente, la evaluación constante y la retroalimentación de los colaboradores han permitido identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de manera oportuna.

En conjunto, estas iniciativas buscan consolidar una cultura de integridad sostenible, que no solo beneficie a la Superintendencia de Pensiones, sino que también fortalezca la confianza de la ciudadanía en la gestión pública