

**COMPROMISO ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA
CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y
EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL**

RESOLUCIÓN NÚM: 16-2025

**QUE APRUEBA EL COMPROMISO ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA
CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE
GERENCIA INSTITUCIONAL CON EL SNIRD.**

Quien Suscribe, **ROBERTO ANGEL SALCEDO SANZ**, dominicano, mayor de edad, funcionario público, titular de la cédula de identidad y electoral número 001-1292598-7, domiciliado y residente en esta ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, en calidad de Ministro, máxima autoridad responsable del **MINISTERIO DE CULTURA (MINC)**, institución del Estado dominicano, creada en virtud de la Ley núm. 41-00 de fecha 28 de junio de 2000, titular del Registro Nacional de Contribuyentes núm. 401-51036-7, con su sede y oficinas principales ubicadas en la intersección de la avenida George Washington y la calle Paseo Presidente Vicini Burgos, de esta ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, manifiesta su alto compromiso personal e institucional de iniciar los trabajos para la implementación de un modelo de integridad institucional y prevención de la corrupción administrativa, acorde a la ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo, al mandato constitucional de proscripción de la corrupción que condena toda forma de corrupción en los poderes del Estado, entes y órganos de la administración, órganos reguladores y empresas con capital público. Así mismo, en cumplimiento del (artículo 5) de la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción y demás acuerdos e instrumentos de lucha contra la corrupción debidamente ratificados por el Estado Dominicano, en los que nos hemos comprometido con la creación e implementación de estrategias, planes y políticas de prevención de la corrupción administrativa.

Para quien suscribe y el equipo de Alta Gerencia, reconociendo que la firma de este compromiso implica asumir el modelo de integridad institucional y prevención de la corrupción administrativa el mismo está estructurado en componentes y pilares, de los que este compromiso se constituye en el primer componente del modelo que, a través del cumplimiento eficaz de sus pilares y acciones, conforman la base sólida de una efectiva implementación del modelo.

En tal sentido, **DECLARAMOS NUESTRO COMPROMISO ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL DEL: MINISTERIO DE CULTURA** y, nos hacemos asistir del equipo de gerencia quienes rubrican esta Resolución en la página final e inicializan todas sus hojas, asumiendo:

PRIMERO: CUMPLIR y respetar en el desempeño de las funciones el cuadro de principios fundamentales de la Administración Pública:

Los cargos de alto nivel y sus equipos de gerencia en el desempeño de sus funciones, sin importar su

naturaleza, mantendrán un estricto apego a los valores éticos, en la medida en que sus actuaciones encuentren en los principios fundamentales de la administración, las vías o reglas de actuación y tutela administrativa de los derechos fundamentales de los ciudadanos. De manera enunciativa, mas no limitativa, los siguientes, conforman el cuadro de principios fundamentales de la administración pública. A saber:

Cuadro Resumen	
Principios Fundamentales de la Administración Pública	
Principios Constitucionales (artículo 138)	La Administración Pública está sujeta en su actuación a los principios de eficacia, jerarquía, objetividad, igualdad, transparencia, economía, publicidad y coordinación, con sometimiento pleno al ordenamiento jurídico del Estado.
Ley Núm. 247-12 Orgánica de la Administración Pública (artículo 12)	La Administración Pública actúa sometida al ordenamiento jurídico del Estado y se organiza y desarrolla su actividad de acuerdo con los siguientes principios: Unidad de la Administración Pública, Juridicidad, Lealtad Institucional, Coordinación y Colaboración, Funcionamiento planificado y evaluación del desempeño y de los resultados, Eficacia de la actividad administrativa, Eficiencia de la actividad administrativa, Racionalidad, Responsabilidad fiscal de la organización, Rendición de cuentas, Transparencia, Publicidad, Participación en las políticas públicas, Competencia, Jerarquía, Simplicidad y cercanía organizativa a los particulares, Responsabilidad civil y penal.
Ley Núm. 41-08 de Función Pública (artículo 77)	A los efectos del régimen ético serán considerados como principios rectores de la conducta de los servidores públicos de los órganos y entidades de la administración pública, los siguientes: Cortesía, Decoro, Discreción, Disciplina, Honestidad, Vocación de Justicia, Lealtad, Probidad, Pulcritud, Vocación de Servicio.
Ley Núm. 107-13 sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo. (artículo 3)	En el marco del respeto al ordenamiento jurídico en su conjunto, la Administración Pública sirve y garantiza con objetividad el interés general y actúa, especialmente en sus relaciones con las personas, de acuerdo con los siguientes principios: Principio de Juridicidad, Principio de Servicio objetivo a la persona, Principio de Promocional, Principio de Racionalidad, Principio de Igualdad de trato, Principio de Eficacia, Principio de publicidad de las normas, Principio de los procedimientos y del entero quehacer administrativo, Principio de seguridad jurídica, Principio de previsibilidad y certeza normativa, Principio de Proporcionalidad, Principio de Ejercicio normativo del poder, Principio de Imparcialidad e Independencia, Principio de Relevancia, Principio de Coherencia, Principio de Buena Fe, Principio de Confianza Legítima, Principio de Asesoramiento, Principio de Responsabilidad, Principio de Facilitación, Principio de Celeridad, Principio de Protección de la intimidad, Principio de Ética, Principio de Debido Proceso.
Ley Núm. 423-06 Orgánica de	Los presupuestos públicos se enmarcarán en los siguientes principios: Principio de universalidad, Principio de integridad, Principio de

P.P.D. u.P.
 A.A.
 B

Presupuesto para el Sector Público (artículo 11)	programación, Principio de unidad, Principio de la sinceridad, Principio de periodicidad, Principio de la especialidad cualitativa, Principio de especificación, Principio de la claridad, Principio de transparencia y publicidad.
Fuente de elaboración propia a partir de normativas señaladas.	

SEGUNDO: ASUMIR de manera estratégica los valores y la cultura de integridad institucional con el objeto de mitigar los riesgos políticos, económicos, de incumplimiento normativo y de corrupción administrativa asociados al ejercicio de funcionarios con cargo de alto nivel y sus equipos de gerencia:

Los cargos de alto nivel y sus equipos de gerencia, sin importar su naturaleza funcional, deberán regir su accionar guiados por sus valores institucionales y los siguientes valores éticos en el ejercicio de sus atribuciones de manera enunciativa mas no limitativa, a saber:

CUADRO RESUMEN		
VALORES, PRINCIPIOS Y RIESGOS ASOCIADOS PARA CARGO DE ALTO NIVEL Y SUS EQUIPOS DE GERENCIA		
Valores Transversales	Principios y valores institucionales asociados (no limitativo)	Riesgo Político / Económico/ Conductual asociados (no limitativo)
Integridad Se define como honradez, honestidad, respeto por los demás, corrección, responsabilidad, control emocional, respeto por sí mismo, puntualidad, lealtad, pulcritud, disciplina, congruencia y firmeza en las acciones, coherencia y rectitud.	- Honestidad - Lealtad - Ética	- Realizar actos que atenten gravemente contra los intereses del Estado, de la Institución, para provecho propio o de otras personas, lo cual representa un riesgo asociado. - Solicitar o recibir beneficios indebidos por contratos u operaciones del Estado con particulares o de éste con otros Estados u Organismos Internacionales - Soborno transnacional, Etc. - Asociarse con personas que contraten con el organismo donde dirige o gerencia por intervención en ventas o servicios estatales.

BFR
 y.
 SJ
 KCD
 L
 ADP
 BSI
 B
 J
 J
 J

Lealtad: Se refiere a la fidelidad o solidaridad del funcionario con su país, la entidad a la cual pertenecen y, en especial, al comportamiento apegado al cuerpo de valores de esta.	- Lealtad	-Negarse a colaborar en tareas relacionadas con su cargo. -Abandonar el cargo sin justificación.
Equidad: Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.	- Equidad	-Salarios más bajos y menor participación en la toma de decisiones. -Presión de equilibrar responsabilidades laborales y familiares.
Tolerancia: Se refiere a la disposición de la entidad y sus colaboradores a respetar a las personas y sus opiniones, indistintamente de su raza, credo, preferencia política, edad, género, orientación sexual, condición social, condición física, etc.	- Respeto	-Tratar irrespetuosamente a compañeros, subalternos o superiores. -No propiciar un ambiente de respeto y tolerancia que reduzca el estrés y la tensión en el trabajo. -Los líderes deben mostrar tolerancia y respeto en su propio comportamiento. -Implementar políticas claras contra el acoso y la discriminación y garantizar que se apliquen de manera justa.
Transparencia: La idea de transparencia es un principio que permea a todo el aparato estatal de forma transversal, que articula el ejercicio de la función pública y que es garante del ejercicio de otros principios; este principio permite conocer el fundamento, los procesos y el cómo se tomó una decisión que afecta la vida diaria de las personas.	- Excelencia - Honestidad - Ética	-Manipulación de la información. -Vulnerar la privacidad. -Ataques cibernéticos difamatorios. -Falta de contexto en las informaciones. -Dispersión de la información.
Discreción: El funcionario público debe observar el actuar prudente y reservado respecto a la información a la que tenga acceso o su suministro por sus funciones y al actuar correcto en el medio social.	- Lealtad - Ética	-Difundir documentos confidenciales. -Realizar actos que atenten gravemente contra los intereses del Estado. -Cometer faltas de probidad, injuria, difamación u otras conductas inmorales.

P.D.O. 4.5
 AS A.A

AMB
AM

M
 J
 K
 S
 L
 A

BSI
B
C

J
 A

Q.P.D. H.P.
K.S. Q.Q.

Compromiso: Implica una relación de reciprocidad entre el organismo y los servidores públicos, de modo tal que estos se identifican con la institución y se sienten parte de él, realizando su función pública con responsabilidad y profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos. Asimismo, la institución reconoce la labor realizada por los servidores públicos y les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando sus derechos y dándoles oportunidades de desarrollo.	- Cooperación - Respeto	-Fuga de información. -Comisión de faltas por parte de los servidores públicos. -Bajo desempeño de los servidores en el desarrollo de las funciones asignadas.
Confianza: Se trata de resguardar un ambiente de trabajo grato y cordial, en el que cada miembro de la institución realice sus tareas con responsabilidad y profesionalismo. De este modo, los servidores públicos pueden sentirse cómodos y seguros, trabajando colaborativamente en un ambiente de respeto.	- Lealtad - Respeto	-Descuidar el rendimiento y la calidad del trabajo. -Llegar tarde al trabajo de manera reiterada. -Negarse a colaborar en tareas relacionadas con su cargo. -Dejar de asistir al trabajo sin aprobación previa.
Eficiencia y eficacia: Implica que el servidor público se enfoca hacia los resultados, usando solo los recursos (tiempo e insumos) necesarios para cumplir el objetivo esperado y desempeñando sus actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para su cargo.	- Excelencia	-Fallos y deficiencias en los procesos. -Cambios en los requisitos legales o normativas institucionales. -Incumplimiento en los estándares establecidos.

CMB
Au

my

✓

✓ K.C.D. S.J.

App

B.S. sec.

Handwritten signature

Excelencia: La función pública se desarrolla de manera eficiente y eficaz, colaborativa, profesional y responsablemente. Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, manteniendo altos estándares de calidad en el trabajo.	- Honestidad - Ética	-No promover una cultura donde el error se vea como una oportunidad de aprendizaje y mejora. -Distorsionar la realidad para inducir a error a alguien. -Influir en las decisiones o acciones de otros de forma deshonesta. Mostrar una conducta o comportamiento que contradice lo que dice o piensa. Culpar a otros por los propios fallos en lugar de afrontarlos con honestidad. Obtener beneficios de manera indebida o abusiva.
Inclusión: Consiste en entregar igualdad de condiciones a todos los servidores públicos, usuarios/as, beneficiarios/as, con los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo. Es decir, implica eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia fundada en razones arbitrarias y/o personales, como lo son el sexo, la orientación sexual, la religión, la raza, la etnia, la nacionalidad, la adherencia política, entre otras.	- Equidad	-Establecer condiciones limitativas como exclusión o preferencia fundada en razones arbitrarias y/o personales al momento de reclutamiento y selección de personal.
Participación: Propiciar al interior de la institución instancias para el diálogo, la toma de decisiones y la realización de actividades conjuntas que den cumplimiento a los desafíos institucionales, además de promover espacios de consulta acerca de intereses y necesidades de los diferentes actores con los que nos relacionamos.	- Cooperación	-Aspirar a una misma meta de forma individual o en grupos contrarios en lugar de trabajar juntos. -Actuar buscando solo el beneficio propio. -Actitudes que denigren a otros miembros del grupo

D.P.D.H.R.
As. G.A.

Com

In

ref

X

7 BFR

L KCD SJ

ADP

D

MS

ST

JO

Probidad: En el ejercicio de la función pública, el servidor público mantiene una conducta honesta e íntegra. Esto implica que el interés común prima por sobre el particular, de modo tal que no utilizará ni el cargo ni los recursos públicos para conseguir beneficios o privilegios personales. Del mismo modo, el servidor público debe ser imparcial en el ejercicio de sus funciones.	- Honestidad	-Cometer faltas de probidad, injuria, difamación u otras conductas inmorales. -Distorsionar la realidad para inducir a error a alguien. -Influir en las decisiones o acciones de otros de forma deshonesta. -Mostrar una conducta o comportamiento que contradice lo que dice o piensa. -Culpar a otros por los propios fallos en lugar de afrontarlos con honestidad. -Obtener beneficios de manera indebida o abusiva.
Responsabilidad: Los servidores públicos realizan su función pública con compromiso y profesionalismos, respondiendo oportunamente por sus tareas y actos. Cuando no se sienten capaces de cumplir bien en su trabajo, o dudan de cómo hacerlo, plantean la situación a su superior y a su equipo, encontrando una pronta solución que no afecte la consecución de los objetivos esperados. Si algo no resulta bien, reconocen y aceptan sus errores y consecuencias con honestidad y humildad.	- Ética	-Dejar de asistir al trabajo sin aprobación previa. -Negarse a colaborar en tareas relacionadas con su cargo. -Abandonar el cargo sin justificación.
Protección al medio ambiente: Es deber de la autoridad y los servidores públicos, en la ejecución de sus servicios y prestaciones a la comunidad, preservar el medio ambiente y la naturaleza para que los ciudadanos puedan ejercer el derecho a disfrutar de un medio ambiente sano.	- Cooperación	No malgastar papel ni otros recursos que contaminen el medio ambiente.
Fuente de elaboración propia a partir de la Guía de Gestión de Riesgos Conductuales de Corrupción de la DIGEIG		

TERCERO: RECONOCER, asumir, financiar y dar seguimiento a los trabajos de la CIGCN / OIG como herramienta para cumplir la estrategia institucional de integridad gubernamental y prevención de la corrupción.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Objetivo: Estrategia de integridad institucional y prevención de la corrupción administrativa implementada de manera sectorizada, transversalizada y rectorada por la DIGEIG, acorde a la Estrategia Nacional de Desarrollo, al mandato constitucional de proscripción de la corrupción y, el (artículo 5) de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, así como los demás instrumentos de prevención de la corrupción debidamente ratificados por el Estado dominicano.

Componente 1: COMPROMISO ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA

Objetivo: Voluntad y compromiso político-institucional expresado en acciones concretas de los funcionarios con cargos de alto nivel y sus equipos de gerencia para la adhesión a los trabajos de creación e implementación del Sistema Nacional de Integridad de la República Dominicana SNIRD.

Pilares del Componente 1	Acciones/garantías	APLICA/NO APLICA	Cronograma trimestral T1/T2/T3/T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fecha de inicio	Fecha de término		SI	NO
Presentar Declaración Jurada de Bienes en tiempo hábil.	Declaración Jurada de Bienes presentada conforme a la ley 311-14.	Aplica	T1	T4	Formulario o documento de recepción de la presentación de Declaración Jurada de Bienes.		
Garantizar que los sujetos obligados de su institución cumplan con las disposiciones de las leyes y normas que le obligan a realizar declaraciones juradas de bienes, de interés, así como cualquier otra declaración.	Sujeto obligado de su institución excluido de nómina.	Aplica	T1	T4	Evidencia de cumplimiento de declaraciones de los sujetos obligados. Listado de sujetos obligados. Solicitud de exclusión de nómina. Constancia de nómina sin el sujeto obligado.		

R.D.A.
A.A.
ls
CMB
has
MP
BR.
X
S
Ked
B.S.
J
P.
AP
ST
M.H.

Integridad Gubernamental (OIG).	Integridad Gubernamental (OIG).				formularios de verificación del proceso de votación y acta final del proceso de votación a la DIGEIG.		
Compromiso estratégico de integridad y prevención de la corrupción administrativa.	Acto público institucional celebrado para la lectura y firma del compromiso estratégico de integridad y prevención de la corrupción administrativa.	Aplica	T3	T3	Remisión a la DIGEIG del Compromiso estratégico de integridad y prevención de la corrupción administrativa firmado. Remisión a la DIGEIG de audiovisuales del Acto público institucional celebrado para la lectura.		
	Actividad publicada en el portal y redes sociales institucional. Compromiso estratégico de integridad y prevención de la corrupción administrativa notificado vía correo electrónico institucional a todos los servidores públicos y cualquier otro grupo de interés.	Aplica	T3	T3	Publicación en el portal institucional y redes sociales. Remisión a la DIGEIG de la notificación enviada vía correo electrónico institucional a todos los servidores públicos y cualquier otro grupo de interés.		

2. P. D. U. P.
 a. a.
 ls
 Ants
 Lu
 NY
 BTR.
 X
 X
 L. K. C.
 K. C.
 S.
 y
 J.
 A.
 J.
 A.
 R. S.
 J.

P.D.M.S.
 Q.A.
 Q.A.
 y. b
 MB
 Au.
 M
 BR.
 A
 A
 L.
 K.A.
 B
 J.
 S
 BR
 ST
 end.
 M.S.
 A

	normativo con la CIGCN/OIG.						
Destacar aquellos servidores públicos que hayan observado y/o implementado buenas prácticas en sus acciones en estímulo de cultura de integridad y cumplimiento normativo.	Servidores públicos que hayan observado y/o implementado buenas prácticas en sus acciones en estímulo de cultura de integridad y cumplimiento normativo reconocidos y/o premiados.	Aplica	T1	T4	Remisión a la DIGEIG de audiovisuales y/o documentación del acto de reconocimiento.		
	Acompañar a la CIGCN/OIG en el acto a realizar para el reconocimiento de los colaboradores que hayan mostrado mayor compromiso en el establecimiento de una cultura de integridad.	Aplica	T1	T4	Remisión de informe a la DIGEIG de acciones implementadas en estímulo de cultura de integridad y cumplimiento normativo por los servidores públicos reconocidos y/o premiados.		
Garantizar la estabilidad laboral, integridad física y emocional de los miembros de la CIGCN/	Equipo de Gerencia y colaboradores sensibilizados del papel de la CIGCN /OIG y sus miembros.	Aplica	T1	T4	Publicación de fotos en los canales digitales.		
					Convocatoria firmada por máxima autoridad y los miembros de la CIGCN.		
					Convocatoria, registro de asistencia y minuta sobre la reunión, charla o taller de sensibilización		

R.P.U.A.R.
 As. g.a.
 AMS
 An
 M
 y BTR.
 X
 J
 KCO
 \$5.
 AP
 J
 ST
 BSA
 1257
 J

0
R.P.D. 4-R
K.A.A.
MB
has
my
BR
X
y
X
J.S.
K.C.
D.S.
APR
J.H.
J.T.
B.A.
B.S.
R

Q. Q. D. N. D.
to a. a.
CMB
in
MT
BR
X
y
X
KCD
\$
APR 5:
MS
off
all.
ST
J

Página 14 de 20

D.P.D.-N.Y.
10 g.a.
AMB
An
Mf
S.
x
y x
KCO
B S
APP
MS
Pine
G.A.
D

Página 15 de 20

	ponga a disposición de las CIGCN /OIG: Código de Integridad y Conducta, Directrices de Conflicto de Interés, Política para la Gestión del Buzón de Denuncia Ciudadana, Estatuto de la Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y Oficiales de Integridad Gubernamental (OIG)						
--	---	--	--	--	--	--	--

Componente 4: Controles internos, externos y auditorías.

Objetivo: Evaluado de manera satisfactoria los indicadores y controles de la hacienda y la administración pública, estandarizado los procesos, formatos y documentos de rendición de cuentas frente a la ciudadanía. Implementados los planes de cumplimiento de las auditorías ordinarias o especiales y todos aquellos programas de desarrollo y mejora institucional.

Pilares del Componente 4	Acciones/garantías	APLICA/NO APLICA	Cronograma trimestral T1/ T2/ T3/ T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fec ha de ini cio	Fecha de término		SI	NO
Índice de medición y control de la hacienda y la administración pública.	Cumplidas las directrices e indicadores de los órganos reguladores de control de la hacienda y la administración	Aplica	T1	T4	Remisión a la DIGEG de certificación, captura de pantalla o documentación donde se muestre la		

R.P.D. M.R.
 A.A.
 CMS
 Au
 J
 X
 B.R.
 K.S.
 App
 MS
 ST
 E.A.
 J

	pública.				valoración obtenida en los diferentes índices de medición y control de la hacienda y la administración pública.		
Recomendaciones de auditorías de los órganos rectores, organismos técnicos, veedores o terceros, así como, observaciones procedentes de los mecanismos de consulta y participación de los ciudadanos en consultas ciudadanas.	Recomendaciones u observaciones con respuesta según corresponda. Recomendaciones u observaciones aplicadas según corresponda. Recomendaciones de auditoría en el plan de acción. Recomendaciones de auditoría con respuestas.	Aplica	T1	T4	Remisión a la DIGEIG de acto administrativo o informe de acción, reunión de socialización, etc. Informe del Plan de acción de recomendaciones de auditoría.		
Estandarización de los procesos, formatos y documentos de rendición de cuentas frente a la ciudadanía.	Procesos, formatos y documentos de rendición de cuentas frente a la ciudadanía estandarizados. Acto público de Rendición de Cuentas.	Aplica	T1	T4	Remisión a la DIGEIG de los informes de los Procesos, formatos y documentos de rendición de cuentas frente a la ciudadanía estandarizados. Remisión a la DIGEIG de audiovisuales del acto público de Rendición de		

R. P. D. C. R.
 B. A. A.
 C. B.
 A. H.
 M. Y.
 S.
 X.
 X.
 Y.
 B. K. C. D.
 S.
 B. R. A. P. A.
 B. S.
 S. Y.
 C. B. C.
 A. H.
 A. H.
 A. H.

R. D. D. 4.5
 15 a.o.
 amb
 Am
 B.R.
 m
 f
 x
 y
 B
 kcd
 S.
 Apr
 SJ
 ecd.
 msi
 f
 f
 f

					Cuentas.		
--	--	--	--	--	----------	--	--

Componente 5: Canales de Denuncias.

Objetivo: Garantizadas las medidas institucionales para la efectividad de los trabajos del Grupo de Apertura del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana.

Pilares del Componente 5	Acciones/garantías	APLICA/ NO APLICA	Cronograma trimestral T1/T2/T3/T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fec ha de ini cio	Fecha de término		SI	NO
Establecer las garantías institucionales para los trabajos del Grupo de Apertura del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana.	Garantías institucionales establecidas para los trabajos del Grupo de Apertura del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana.	Aplica	T1	T4	Remisión a la DIGEIG de documentos que establecen las disposiciones para la garantizar los trabajos del Grupo de Apertura del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana.		

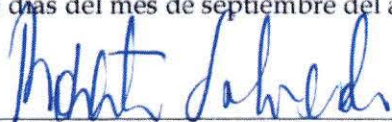
Componente 6: Capacitación y comunicación.

Objetivo: Aprobados los recursos para la creación de una Cultura de Integridad en la administración pública, el desarrollo y adquisición de competencias y habilidades de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), Oficiales de Integridad Gubernamental (OIG) y Servidores Públicos interesados.

Pilares del Componente 6	Acciones/garantías	APLICA/ NO APLICA	Cronograma trimestral T1/T2/T3/T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fec ha de ini cio	Fecha de término		SI	NO
Desarrollo y adquisición de	Recursos aprobados para	Aplica	T1	T4	Remisión a la DIGEIG del		

competencias y habilidades para la creación de una Cultura de Integridad en la administración pública.	el desarrollo de la Campaña Nacional por la Integridad en la Administración Pública.				programa de la campaña a realizar por la CIGCN-OIG con señalización de recursos aprobados por la MAE.		
	Recursos aprobados y autorizado el plan de capacitación sobre la temática del Sistema de Integridad y sus instrumentos para los miembros de la CIGCN/OIG y servidores interesados.	Aplica	T1	T4	Remisión a la DIGEIG de documento de autorización y aprobación del plan de capacitación sobre la temática del Sistema de Integridad y sus instrumentos para los miembros de la CIGCN/OIG y servidores interesados.		

DADO en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veinticinco (25) días del mes de septiembre del año dos mil veinticinco (2025).



Roberto Ángel Salcedo Sanz
Ministro





Carmen Rossina Guerrero Heredia
Viceministra para la Descentralización y Coordinación Territorial



Alice Baroni Bethancourt
Viceministra de Industrias Culturales



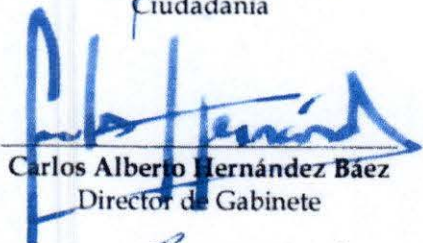
Luis Amaury Sánchez Lambert
Viceministro de Creatividad y Formación Artística

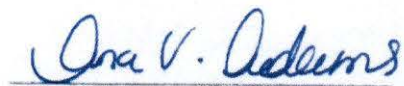


Luis Rhadamés Santos Lora
Viceministro de Desarrollo, Innovación e Investigación Cultural


Ramón Pastor de Moya Rodríguez
Viceministro de Identidad Cultural y
Ciudadanía


Yamal Nasser Michelén Stefán
Viceministro de Patrimonio Cultural


Carlos Alberto Hernández Báez
Director de Gabinete


Ana Verónica Adames Lantigua
Directora Financiera


María Amézquita del Rosario
Directora de Recursos Humanos


Rhina Minoska Peguero Dumé
Directora Administrativa


Kaking Choi de la Cruz
Director de Tecnología de la Información y
Comunicación

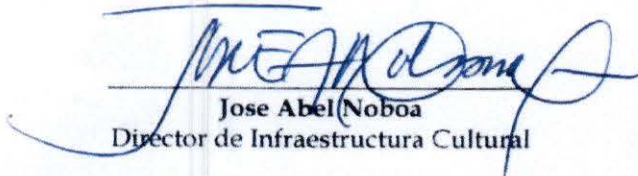

Jocelyn María Castillo Selig
Directora Jurídica

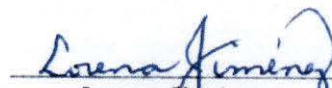

Ana Cristina de Peña Rodríguez
Directora de Planificación y Desarrollo

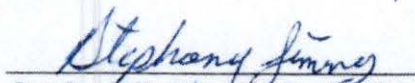

Ariel Manzanillo
Director de Comunicaciones


Soely Balaguer
Directora de Vinculación Institucional


Beatriz Ferrer
Directora de Relaciones Internacionales


Jose Abel Noboa
Director de Infraestructura Cultural


Lorena Jiménez
Directora de Fiscalización


Stephany Jiménez De Los Santos
Encargada de la Oficina de Libre
Acceso a la Información

