

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

COMPROMISO DE CARGOS DE ALTO NIVEL CON EL SNIRD

RESOLUCIÓN NÚM. 04-2025-A QUE APRUEBA EL COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL CON EL SNIRD.

Quien Suscribe, Daniel Liranzo, dominicano, mayor de edad, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 001-0672064-2, del mismo domicilio y residencia, en su calidad de Directora Ejecutivo en calidad de máxima autoridad responsable del **CONSEJO NACIONAL DE ZONAS FRANCAS DE EXPORTACION (CNZFE)**, entidad creada mediante la Ley núm. 8-90 del 15 de enero de 1990, con su domicilio principal ubicado en el Edificio San Rafael, nivel 5, sector Miraflores, Santo Domingo, Distrito Nacional, 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 núm. 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 ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL DEL: Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación** 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 Orgánica de la Administración Pública	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

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

(artículo 12)	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 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 Orgánica 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 Orgánica de Presupuesto para el Sector Público (artículo 11)	Los presupuestos públicos se enmarcarán en los siguientes principios: Principio de universalidad, Principio de integridad, Principio de 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 ESTRATEGICA 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 funcionarial, 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 institucionales limitativo)	y valores asociados (no limitativo)	Riesgo Político / Económico/ Conductual asociados (no limitativo)

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

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.	Honestidad Responsabilidad Rendición de cuentas. Confiabilidad Respeto Justicia Profesionalismo Transparencia Ética	Realizar actos que atenten gravemente contra los intereses del Estado. Solicitar o recibir beneficios indebidos por contratos u operaciones del Estado con particulares o de este 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.
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.	-Fidelidad institucional Compromiso con el país Alineación a la misión pública Defensa del interés general Solidaridad con el equipo	Anteponer intereses personales, partidarios o de terceros por encima del interés institucional. Utilizar la institución para favorecer agendas políticas particulares. Divulgar información estratégica en perjuicio de la entidad. Mantener alianzas con grupos externos que influyeran indebidamente decisiones internas.
Equidad: Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.	Justicia distributiva Imparcialidad Igualdad de oportunidades Mérito	Favorecer injustificadamente a servidores públicos o terceros. Distribución desigual de beneficios, recursos o condiciones laborales. Manipulación de evaluaciones de desempeño para beneficiar a allegados. Discriminación directa o indirecta por razones ajenas al mérito.
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 a la diversidad No discriminación Apertura al diálogo Convivencia armónica	Promover o permitir comportamientos discriminatorios en la institución. Hostilidad, acoso o exclusión hacia personas por su raza, género, religión, edad, etc. Imponer decisiones sin permitir la expresión de opiniones diferentes.

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

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.	Publicidad activa Acceso a la información Trazabilidad de decisiones Claridad de procedimientos	Ocultar información pública o manipular datos con fines particulares. Falta de documentación en procesos administrativos y decisiones. Negarse injustificadamente a entregar información solicitada por órganos de control. Alteración de expedientes, informes o registros.
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.	Confidencialidad Prudencia institucional Protección de datos sensibles Reserva profesional	Revelación no autorizada de información confidencial o estratégica. Uso de datos sensibles para beneficio propio o de terceros. Conversaciones o filtraciones que afecten procesos institucionales. Manejo inadecuado de expedientes o documentos reservados.
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.	Identificación institucional Responsabilidad laboral Profesionalismo Servicio de calidad al ciudadano	Falta de interés en el cumplimiento de metas institucionales. Ausentismo, retrasos injustificados o abandono de funciones. Bajo nivel de cumplimiento de procedimientos establecidos. Resistencia a asumir responsabilidades esenciales del cargo.
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	Colaboración Buen clima laboral Respeto mutuo	Generar ambientes de conflicto, división o desconfianza interna. Hostigamiento laboral, rumores o presión indebida. Falta de comunicación efectiva que afecte el trabajo en equipo.

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

colaborativamente en un ambiente de respeto.		
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.	Uso adecuado de recursos públicos Resultados verificables Planeación y organización Mejora continua	Uso excesivo o indebido de recursos institucionales. Incumplimiento de metas o retrasos injustificados en proyectos públicos. Falta de planificación que genere costos innecesarios. Desperdicio de tiempo y recursos humanos.
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.	Calidad técnica Profesionalismo Responsabilidad Búsqueda de altos estándares	Entregar productos o servicios públicos con baja calidad. Falta de actualización profesional o negligencia técnica. Resistencia a aplicar buenas prácticas establecidas. Error sistemático por no seguir protocolos adecuados.
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.	Igualdad de derechos No discriminación Accesibilidad Respeto a la diversidad	Excluir a personas por motivos arbitrarios o no institucionales. Negar oportunidades laborales a grupos vulnerables. Diseñar procesos que no consideren accesibilidad universal. Sesgos o prejuicios en la selección o evaluación del personal.
Participación: Propiciar al interior de la institución instancias para el dialogo, 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.	Diálogo Colaboración interna Toma de decisiones compartida Inclusión en procesos institucionales	Tomar decisiones sin consultar a los equipos responsables. Limitar o bloquear espacios de participación ciudadana. Concentrar la toma de decisiones en una sola persona o grupo. Ignorar solicitudes, observaciones o necesidades del personal.

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

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.	Integridad ética Imparcialidad Primacía del interés público Uso correcto de recursos	Uso del cargo para obtener beneficios o privilegios personales. Manipulación de procedimientos administrativos para favorecer a terceros. Conflicto de intereses no revelado. Desvío o mal uso de recursos públicos.
Respeto: La realización de las labores funcionarias las realizamos en el marco de la cordialidad, igualdad, y tolerancia, entre compañeros de trabajo y en nuestra relación con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades y cualidad de las personas.	Cordialidad Igualdad Reconocimiento a la dignidad humana Trato justo y tolerante	Maltrato verbal o emocional hacia compañeros o ciudadanos. Hostigamiento o acoso laboral. Discriminación por características personales. Falta de trato digno a los usuarios del servicio público.
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.	Cumplimiento de deberes Honestidad con resultados Reconocimiento de errores Comunicación oportuna	Negarse a asumir responsabilidades o encubrir fallas. No reportar irregularidades conocidas. Omitir acciones necesarias para cumplir con obligaciones del cargo. Justificaciones falsas o manipulación de reportes.
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.	Sostenibilidad Uso responsable de recursos Prevención de daños ambientales Cumplimiento normativo ambiental	Uso inadecuado de recursos institucionales con impacto ambiental. Omitir medidas obligatorias de mitigación de impacto ambiental. Permitir prácticas contaminantes en procesos institucionales. Falta de gestión adecuada de residuos o materiales peligrosos.

Fuente de elaboración propia a partir de la Guía de Gestión de Riesgos Conductuales de Corrupción de la DIGEIG

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

TERCERO: RECONOCER, ASUMIR, FINANCIAR Y DAR SEGUIMIENTO A LOS TRABAJOS DE LA CIGCN 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 ESTRATEGICO 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.	Si	T2 01.03.26	T2 30.03.26	Formulario o documento de recepción de la presentación de Declaración Jurada de Bienes.	Si	
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.	Si	T2 01.03.26	T2 30.03.26	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.	Si	
Abstenerse de vulnerar el artículo 144 de la Constitución. A saber: "Régimen de compensación. Ningún funcionario o empleado del Estado puede desempeñar, de forma simultánea, más de un cargo remunerado,	Funcionario o servidor público que vulnere el artículo 144 de la Constitución, excluido de nómina. Debida diligencia realizada para: 1. Comprobación de no duplicidad en nómina	Si	T3 01.04.26	T3 30.04.26	Informe de debida diligencia donde se haga constar las consultas previas a contratación o acciones posteriores para comprobar la no vulneración del artículo 144 de la Constitución.	Si	

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

salvo la docencia"	publica; 2. Comprobación de desempeño de más un cargo público; 3. Certificación de excepción constitucional; 4. Certificación de cualquier otra excepción u observación.				Solicitud de exclusión de nómina. Constancia de nómina sin servidores con duplicidad de salario. Constancia de excepción constitucional o cualquier otra excepción normativa debidamente soporta por un órgano rector.		
Conformar Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) o establecer de acuerdo con la DIGEIG un Oficial de Integridad Gubernamental (OIG).	Acompañamiento solicitado a la DIGEIG para la conformación de Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) u Oficial de Integridad Gubernamental (OIG).	Si	T4 01.11.25	T4 30.11.25	Remisión de solicitud de acompañamiento a la DIGEIG para la conformación de CIGCN u OIG. Remisión de los formularios de verificación del proceso de votación y acta final del proceso de votación a la DIGEIG.	Si	
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.	Si	T4 01.11.25	T4 30.11.25	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.	Si	
	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				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.		

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA

CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE

GERENCIA INSTITUCIONAL.

	servidores públicos y cualquier otro grupo de interés.						
Aprobar y garantizar la ejecución efectiva de los planes institucionales de integridad y prevención de la corrupción y/o Plan Operativo Anual (POA) de la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo (CIGCN), Oficial de Integridad Gubernamental (OIG).	Plan institucional de integridad y prevención de la corrupción y/o Plan Operativo Anual (POA) de la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo (CIGCN), y/o Oficial de Integridad Gubernamental (OIG) aprobado.	Si	T4 01.11.25	T4 30.11.25	Remisión a la DIGEIG del plan aprobado.	Si	
	Recursos asignados para la ejecución efectiva de los planes institucionales de integridad y prevención de la corrupción y/o Plan Operativo Anual (POA) de la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo (CIGCN), Oficial de Integridad Gubernamental (OIG).	Si	T4 01.11.25	T4 30.11.25	Remisión a la DIGEIG del plan aprobado con recursos asignados para la ejecución efectiva del (PIIPC)/ (POA).	Si	
Toma de conocimiento de las novedades en materia de integridad y cumplimiento normativo con la CIGCN/OIG.	Reunión trimestral realizada para toma de conocimiento de las novedades en materia de integridad y cumplimiento normativo con la CIGCN/OIG.	Si	T1 al T4	T1 al T4	Remisión a la DIGEIG de informe sobre los temas socializados en las reuniones, listas de asistencia y audiovisuales.	Si	
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.	Si	T1 al T4	T1 al T4	Remisión a la DIGEIG de audiovisuales y/o documentación del acto de reconocimiento. Remisión de informe a la DIGEIG de acciones implementadas en estímulo de cultura de integridad y cumplimiento	Si	

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

					normativo por los servidores públicos reconocidos y/o premiados.		
	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.	N/A			Publicación de fotos en los canales digitales. Convocatoria firmada por máxima autoridad y los miembros de la CIGCN.		No
Garantizar la estabilidad laboral, la integridad física y emocional de los miembros de la CIGCN/OIG.	Equipo de Gerencia y colaboradores sensibilizados del papel de la CIGCN /OIG y sus miembros. DIGEIG consultada previa desvinculación, amonestación o acción de personal que afecte negativamente o positivamente de un miembro de la CIGCN /OIG. Colaborador o funcionario que acosa, hostigue e impida los trabajos de uno de los miembros o de la CIGCN /OIG desvinculado.	Si	T1 al T4	T1 al T4	Convocatoria, registro de asistencia y minuta sobre la reunión, charla o taller de sensibilización sobre el papel de la CIGCN /OIG, audiovisuales, fotos, etc. Remisión de consulta previa a realización de acción de personal que afecte a un miembro de CIGCN/OIG. Acción de personal y/o desvinculación de funcionario o servidor que afecte los trabajos de la CIGCN/OIG y sus miembros	Si	
Respetar el debido proceso para la desvinculación de un miembro de la CIGCN u OIG.	Informes justificativos elaborados y debidamente motivados. Opinión solicitada a la DIGEIG como órgano rector, plazos procesales respetados, entre otras garantías y principios del derecho administrativo.				Remisión de Informes justificativos y solicitud de no objeción a la DIGEIG. Opinión de no objeción de la DIGEIG.		

Componente 2: POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES DE CORRUPCIÓN.

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

Objetivo: Máxima Autoridad de la institución respaldando junto a su equipo de gerencia, la implementación de la Política de Gestión de Riesgos Conductual de Corrupción de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) y la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo (CIGCN) u Oficial de Integridad Gubernamental (OIG).

Pilares Componente 2 del	Acciones/garantías	APLICA/ NO APLICA	Cronograma trimestral T1 / T2 / T3 / T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fecha de inicio	Fecha de término		SI	NO
Planificación de la gestión de los riesgos conductuales de corrupción.	Fondos asignados para el proceso de planificación de la política gestión de los riesgos conductuales de corrupción.	Si	T1 01.02.26	T1 28.02.26	Formulario o documentación del proceso de planificación de la política gestión de los riesgos conductuales de corrupción con fondos asignados.	Si	
	Toma de conocimiento y formulario firmado del proceso de planificación de la política gestión de los riesgos conductuales de corrupción.	Si	T1 01.02.26	T1 28.02.26	Remisión de minuta de reunión y/o registro de asistencia. Formulario firmado del proceso de planificación de la política gestión de los riesgos conductuales de corrupción.	Si	
Tratamiento de los riesgos conductuales de corrupción.	Toma de conocimiento sobre el proceso de tratamiento para la prevención y disminución de los de riesgos conductuales de corrupción a ser implementados.	Si	T1 01.02.26	T1 28.02.26	Remisión a la DIGEIG de minuta de reunión y/o registro de asistencia.	Si	
	Plan de acción elaborado y firmado conjuntamente con la CIGCN/OIG para la prevención y disminución de los riesgos de corrupción establecidos en la matriz de riesgo institucional.				Remisión a la DIGEIG del Plan de acción firmado por la Máxima Autoridad.		
Gestionar los recursos necesarios y liderar el proceso institucional de implementación y/o certificación de las normativas ISO 31000-	Fondos asignados para el proceso de implementación y/o certificación de las normativas ISO 31000- 37000-37031.	Si	T4 01.11.25	T4 30.11.25	Documentación con fondos asignados, procesos de contratación, implementación y/o certificación.		

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

37000-37031.

Componente 3: Política de Integridad.

Objetivo: Políticas de Integridad de la DIGEIG firmadas y resolutas en cada institución conformada de manera enunciativa por: Código de Integridad y Conducta, Directrices de Conflicto de Interés, Política para la Gestión del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana, Estatuto de la Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y Oficiales de Integridad Gubernamental (OIG) a ser implementado, ejecutado y consolidado por la CIGCN/OIG.

Pilares Componente 3 del	Acciones/garantías	APLICA/ NO APLICA	Cronograma trimestral T1 / T2 / T3 / T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fecha de inicio	Fecha de término		SI	NO
Garantizar y estimular el desarrollo de la Política de Integridad Institucional.	Políticas y/o instrumentos del componente Política de Integridad firmados en la medida en que la DIGEIG lo 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)	Si	T1 al T4	T1 al T4	Remisión a la DIGEIG de los documentos e instrumentos firmados por la Máxima Autoridad.	Si	

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 Componente 4 del	Acciones/garantías	APLICA/ NO APLICA	Cronograma trimestral T1 / T2 / T3 / T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fecha de inicio	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	Si	T4 01.10.26	T4 30.10.26	Remisión a la DIGEG de certificación, captura de pantalla o documentación donde	Si	

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

	de control de la hacienda y la administración pública.				se muestre la 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.	Si	T4 01.10.26	T4 30.10.26	Remisión a la DIGEIG de acto administrativo o informe de acción, reunión de socialización, etc. Informe del Plan de acción de recomendaciones de auditoría.	Si	
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.	Si	T4 01.10.26	T4 30.10.26	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 Cuentas.	Si	

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	
			Fecha de inicio	Fecha de término		SI	NO
Establecer las garantías institucionales para los	Garantías institucionales establecidas para los	Si	T1 al T4	T1 al T4	Remisión a la DIGEIG de documentos que establecen las	Si	

COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL.

trabajos del Grupo de Apertura del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana.	trabajos del Grupo de Apertura del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana.				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	
			Fecha de inicio	Fecha de término		SI	NO
Desarrollo y adquisición de competencias y habilidades para la creación de una Cultura de Integridad en la administración pública.	Recursos aprobados para el desarrollo de la Campaña Nacional por la Integridad en la Administración Pública.	Si	T1 al T4	T1 al T4	Remisión a la DIGEIG del programa de la campaña a realizar por la CIGCN-OIG con señalización de recursos aprobados por la MAE.	Si	
	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.	Si	T1 al T4	T1 al 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.	Si	

Hecho y firmado: En tres (03) originales, de un mismo tenor y efecto, uno para cada una de las partes y otro para el Notario, en esta ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veinticinco (25) días del mes de noviembre del año dos mil veinticinco (2025).



DANIEL LIRANZO

 Director Ejecutivo del

 Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación



YARISOL LOPEZ

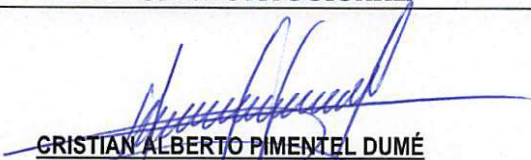
 Subdirectora Ejecutiva



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

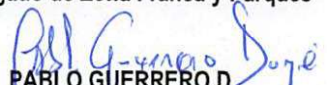
**COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA
CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE
GERENCIA INSTITUCIONAL**

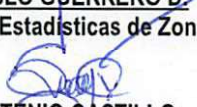

CRISTIAN ALBERTO PIMENTEL DUMÉ
Encargado del Dpto. Jurídico


ELÍAS JIMÉNEZ
Encargado del Dpto. Administrativo y Financiero


LISSETTE EVANGELISTA
Encargado del Dpto. de Recursos Humanos


MARIO RODRIGUEZ C.
Encargado de Zona Franca y Parques


PABLO GUERRERO D.
Encargado de Estadísticas de Zona Francas


ESTENIO CASTILLO
Encargado del Dpto. de Transformación Digital

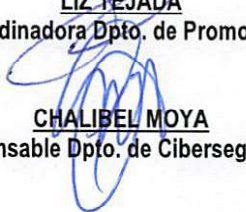

NELSON ESTEVEZ
Encargado de Servicios al Usuario


CORINA MARTINEZ
Encargada Div. Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión,
Dpto. Planificación y Desarrollo


PAOLA RODRIGUEZ
Encargada Dpto. de Inteligencia de Mercados y Responsable
de la Div. de Encadenamiento Productivos


MARCEL CARMONA
Periodista responsable de Div. de Comunicaciones


LIZ TEJADA
Coordinadora Dpto. de Promoción


CHALIBEL MOYA
Responsable Dpto. de Ciberseguridad

