



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

ÉTICA E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL



POLÍTICA DE **DEBIDA DILIGENCIA**

COMO INSTRUMENTO DEL SISTEMA
DE INTEGRIDAD

Cocreada con el Ministerio de Administración Pública (MAP)

AÑO 2026

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

*Para las Comisiones de Integridad Gubernamental y
Cumplimiento Normativo (CIGCN) y Oficiales de Integridad
(OI)*

Elaborado por:

MOLITIAM DOMINICANA SERVICIOS MÚLTIPLES, S.R.L.

Consultores: Lic. Marco Alfau e Ing. Alexis Parra

En coordinación con:

Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG)
Ministerio de Administración Pública (MAP)

Fecha de Entrega: 9 de diciembre de 2025

Versión Final – Documento Consolidado

CONTENIDO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	4
Artículo 1. Objeto.....	4
Artículo 2. Alcance.....	4
Artículo 3. Definiciones.....	6
Artículo 5. Fundamento Normativo y Marco Internacional.....	12
CAPÍTULO II. GOBERNANZA DE LA POLÍTICA.....	14
Artículo 6. Autoridad Rectora y Coordinación General.....	14
Artículo 7. Responsabilidades Institucionales.....	15
Artículo 8. Rol de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y de los Oficiales de Integridad (OI).....	18
Artículo 9. Coordinación Interinstitucional y Alianzas Estratégicas.....	19
Artículo 10. Mecanismos de Información, Registro y Reporte.....	22
Artículo 11. Supervisión, Seguimiento y Acompañamiento Técnico.....	23
CAPÍTULO III. MODELO DE DEBIDA DILIGENCIA.....	24
Artículo 12. Enfoque Metodológico.....	24
Artículo 13. Integración Institucional de la Política de Debita Diligencia.....	25
Artículo 14. Identificación y Evaluación de Riesgos de Integridad y Conductuales.....	26
Artículo 15. Prevención, Mitigación y Control de Riesgos.....	28
Artículo 16. Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica.....	30
Artículo 17. Comunicación, Transparencia y Rendición de Cuentas.....	32
Artículo 18. Mecanismos de Reparación y Medidas Preventivas.....	33
Artículo 19. Mejora Continua.....	35
CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA.....	36
Artículo 20. Naturaleza del Procedimiento.....	36
Artículo 21. Etapas del Procedimiento.....	37
Artículo 22. Etapa I – Inicio del Proceso y Solicitud de Evaluación.....	38
Artículo 23. Etapa II – Recopilación y Análisis de Información.....	42
Artículo 24. Etapa III – Criterios de clasificación de Riesgos para la Debita Diligencia e Interpretación de Resultados.....	45
Artículo 25. Etapa IV – Informe Técnico de Evaluación de Integridad y Recomendaciones.....	48
Artículo 26. Etapa V – Gestión de Hallazgos, Medidas Correctivas y Registro Documental.....	50
Artículo 27. Plazos del Procedimiento.....	53
Artículo 28. Documentación y Conservación de Expedientes.....	55
Artículo 29. Indicadores de Desempeño y Control de Calidad.....	56

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

CAPÍTULO V. ELEMENTOS TRANSVERSALES.....	57
Artículo 30. Formación y Fortalecimiento de Capacidades	57
Artículo 31. Tecnología, Plataforma Digital y Protección de Datos	58
Artículo 32. Sostenibilidad e Integración con el Sistema Nacional de Integridad	60
CAPÍTULO VI. SUPERVISIÓN Y MEJORA CONTINUA.....	61
Artículo 33. Sistema de Monitoreo y Evaluación del Cumplimiento	61
Artículo 34. Indicadores de Cumplimiento y Desempeño	61
Artículo 35. Evaluación Anual de Desempeño Institucional	62
Artículo 36. Revisión y Actualización de la Política	63
Artículo 37. Clausura y Vigencia.....	63

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

La presente política tiene como objeto establecer el marco normativo y procedimental para la realización de procesos de debida diligencia sobre servidores públicos y personas vinculadas a instituciones del Estado en posiciones críticas o de confianza, con el fin de prevenir riesgos de corrupción, conflicto de interés, incompatibilidades funcionales y vulneraciones éticas que puedan afectar la integridad del servicio público

Esta política se enfoca en la prevención proactiva mediante la evaluación técnica, documentada y sistemática de antecedentes, conductas y condiciones personales y profesionales antes de la toma de decisiones de nombramiento, ascenso, contratación directa o designación en funciones sensibles.

Esta política complementa los lineamientos de la Guía de Gestión de Riesgos Conductuales de Corrupción en la Administración Pública (DIGEIG, 2024) y de la Matriz de Gestión de Riesgos Conductuales (M-GRC) institucional, sirviendo como herramienta metodológica para profundizar la verificación preventiva de factores personales y contextuales que puedan comprometer la conducta ética de los servidores públicos.

Artículo 2. Alcance

A. Ámbito institucional de aplicación

La presente política es de aplicación obligatoria en todas las instituciones y organismos del sector público dominicano — centralizadas, descentralizadas y organismos autónomos — que cuenten con Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) u Oficiales de Integridad (OI) designados y en funciones, conforme a las disposiciones del Decreto No. 407-25 y los compromisos del Sistema Nacional de Integridad de la República Dominicana (SNIRD).

Para las instituciones en proceso de constitución de sus mecanismos de integridad, la política tendrá carácter orientador durante ese período de transición, con adopción plena obligatoria una vez que la CIGCN u OI quede formalmente constituida, conforme al Artículo 37 de la presente política.

B. Personas sujetas a debida diligencia

La Debida Diligencia (DD) se aplicará a toda persona física cuya vinculación, permanencia o reubicación en la entidad pública implique el ejercicio de responsabilidades decisorias, acceso a información sensible, manejo de recursos públicos o influencia significativa sobre la reputación o integridad institucional.

Quedan comprendidos en este alcance tanto los candidatos a desempeñar un cargo como los servidores públicos ya vinculados que sean objeto de cualquiera de los movimientos de personal descritos en la sección C.

C. Situaciones que activan la debida diligencia

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 22 de esta política, la debida diligencia deberá realizarse en las siguientes situaciones:

	Situación	Aplica a
1	Nombramiento o ingreso nuevo	Toda persona que se vincula por primera vez a un cargo crítico o de confianza identificado en la Matriz de Gestión de Riesgos Conductuales (M-GRC) de la institución, sea por nombramiento, contratación directa o designación.
2	Ascenso o promoción	Servidor ya activo que asciende a un cargo de mayor jerarquía, mayor exposición a recursos públicos o decisiones institucionales, o que pasa a pertenecer al inventario de cargos sujetos a Debida Diligencia conforme a la M-GRC vigente.
3	Reasignación, traslado o rotación a cargo crítico	Servidor ya activo que es trasladado, rotado o reasignado a un cargo identificado como crítico por la M-GRC, aunque su nivel ocupacional nominal (grupo MAP) no cambie. El cambio de funciones reales es el detonador, no el cambio de categoría.
4	Designación en función especial	Asignación temporal a comisiones internas, comités de selección, órganos de decisión estratégica, juntas directivas, comisiones de licitación u otras funciones con poder decisorio especial, aunque la persona mantenga su cargo habitual.
5	Contratación de servicios profesionales o consultoría	Consultores, asesores, técnicos especializados o personal contratado bajo cualquier modalidad que tendrán acceso a información sensible, recursos públicos o capacidad de influir en decisiones institucionales de importancia.
6	Recepción de personal en comisión de servicios	Personal procedente de otra institución pública que ejercerá funciones en cargos del inventario de Debida Diligencia, mediante comisión de servicios, intercambio o asistencia técnica.
7	Evaluación periódica de servidores en cargos críticos activos	Servidores ya vinculados que ocupan cargos del inventario de Debida Diligencia, sujetos al ciclo de revisión establecido en el Artículo 16 de la presente política, independientemente de que exista o no un evento de movimiento de personal.

D. Los cargos sujetos a Debida Diligencia se determinan por la M-GRC, no caso a caso

La identificación de los cargos críticos que requieren debida diligencia no es una decisión discrecional de la Autoridad Nominadora, de RRHH ni de la CIGCN en el momento de cada movimiento de personal. Los cargos sujetos a Debida Diligencia son aquellos identificados con nivel de riesgo ALTO en la Matriz de Gestión de Riesgos Conductuales (M-GRC) de la institución, elaborada conforme a la Guía de Gestión de Riesgos Conductuales de Corrupción (DIGEIG, 2024).

La CIGCN mantendrá actualizado el inventario de cargos sujetos a Debida Diligencia en su institución, derivado de la M-GRC vigente, como parte de su plan de trabajo anual. Dicho inventario constituye la base objetiva y predeterminada que activa la obligación de iniciar el proceso.

Nota: La M-GRC puede identificar cargos en cualquier grupo ocupacional. Un cargo de Grupo I-III cuyas funciones reales impliquen manejo de recursos, custodia de activos, acceso a sistemas críticos o poder de decisión equivalente podrá figurar en el inventario, conforme al análisis técnico de la CIGCN/OI documentado en el expediente.

E. Exclusiones expresas

Quedan expresamente excluidos del alcance de esta política:

- Los procesos de selección de proveedores y contratistas del Estado regidos por la Ley No. 47-25 sobre Contrataciones Públicas, cuyos procedimientos de debida diligencia están establecidos en su propio marco normativo y técnico.
- Las actuaciones de los Poderes Legislativo y Judicial y del Ministerio Público en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales y de persecución penal, que se rigen por sus propios marcos normativos.

Artículo 3. Definiciones

A los efectos de esta política, se entenderá por:

1. **Autoridad Nominadora:** Funcionario competente que, conforme al marco normativo institucional, a la estructura orgánica de la entidad pública y a las disposiciones de la Ley No. 247-12 sobre Administración Pública (Arts. 25, 28, 55 y 56) y la Ley No. 41-08 de Función Pública, tiene la facultad legal para proponer, designar, nombrar, contratar, ascender o reasignar a servidores públicos en cargos, puestos o funciones dentro de su jurisdicción, así como para delegar estas funciones conforme a derecho. Es responsable de tomar la decisión final sobre la vinculación de una persona a una posición crítica o de confianza, y de emitir acto administrativo motivado cuando decida apartarse del Dictamen de Integridad.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

2. **Conflicto de Interés:** Situación en la que un servidor público, en el ejercicio de sus atribuciones, se ve indebidamente influenciado por un interés particular, ya sea propio o de terceros vinculados por relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que compromete o hace presumir la falta de independencia, imparcialidad u objetividad en la toma de decisiones, pudiendo derivar en un beneficio indebido para alguna de las partes involucradas.
3. **Conocimiento Documentado:** Principio rector del proceso de debida diligencia, conforme al cual toda institución pública tiene la obligación de construir, mantener y resguardar un registro técnico y verificable sobre la idoneidad de los servidores públicos en cargos críticos, de forma que ninguna autoridad pueda alegar desconocimiento de la condición, historial o riesgos conductuales de la persona vinculada.
4. **Debida Diligencia (DD):** Proceso técnico, sistemático y documentado de conocimiento del funcionario público, mediante el cual la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) o el Oficial de Integridad (OI) identifica, analiza y clasifica los antecedentes, condiciones personales, historial conductual y riesgos de integridad de un servidor público o candidato, antes de su vinculación, reasignación o durante el ejercicio de un cargo crítico o de confianza. El proceso concluye con la emisión de un Dictamen de Integridad que sirve como insumo fundado e irrenunciable para la toma de decisiones de la Autoridad Nominadora.
5. **Dictamen de Integridad:** Documento técnico emitido por la CIGCN u OI, basado en evidencia verificable, que contiene la clasificación de riesgo conductual del evaluado y la recomendación técnica sobre su idoneidad para ocupar una posición crítica o de confianza. Tiene carácter consultivo y no es vinculante en cuanto a la decisión de nombramiento, pero su consideración es obligatoria y documentada por la Autoridad Nominadora.
6. **Evaluación de Integridad:** Proceso estructurado de identificación, clasificación y análisis de riesgos de integridad y conductuales aplicable a un individuo, desarrollado conforme al procedimiento establecido en el Capítulo IV de esta política.
7. **Fuente Oficial de Verificación:** Institución del Estado autorizada para emitir certificaciones válidas sobre antecedentes penales, fiscales, laborales, académicos o financieros de los servidores públicos, conforme a los acuerdos de cooperación vigentes con la DIGEIG.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

8. **Grupo Ocupacional:** Categoría asignada a los servidores públicos según su jerarquía y responsabilidad funcional, establecida por el Ministerio de Administración Pública (MAP). Va del Nivel I (Servicios Generales) al Nivel V (Dirección). Este criterio es un indicador base para la clasificación de riesgo, sin perjuicio de que la CIGCN u OI pueda elevar el nivel según las funciones reales del cargo.
9. **Incompatibilidad Funcional:** Condición legal o ética que impide ejercer simultáneamente cargos, funciones o actividades públicas o privadas que puedan generar conflicto de interés, incumplimiento normativo o afectación a la imparcialidad en el ejercicio de la función pública.
10. **Inventario de Cargos Sujetos a Debida Diligencia:** Listado institucional de los cargos identificados con nivel de riesgo ALTO en la Matriz de Gestión de Riesgos Conductuales (M-GRC) de la institución, que requieren la realización obligatoria del proceso de debida diligencia ante cualquier movimiento de personal o en los ciclos de revisión periódica establecidos. Es elaborado y actualizado anualmente por la CIGCN u OI, y constituye la base objetiva y predeterminada de activación del proceso.
11. **Matriz de Gestión de Riesgos Conductuales (M-GRC):** Instrumento técnico elaborado por cada institución conforme a la Guía de Gestión de Riesgos Conductuales de Corrupción en la Administración Pública (DIGEIG, 2024), que identifica y prioriza los cargos y procesos institucionales con mayor exposición a riesgos conductuales de corrupción. Sus resultados alimentan directamente el Inventario de Cargos Sujetos a Debida Diligencia y el Factor de Entorno Institucional de la matriz de clasificación de riesgo individual.
12. **Plataforma Digital Nacional de Seguimiento (PDNS):** Sistema centralizado gestionado por la DIGEIG para la recepción, registro, seguimiento y análisis consolidado de los reportes de debida diligencia de todas las instituciones del sector público. Hasta su plena implementación, el Registro Interno de Debida Diligencia (RIDD) institucional operará como mecanismo primario de registro.
13. **Posición Crítica o de Confianza:** Cargo público que, por su naturaleza, implica autoridad decisoria, manejo de recursos públicos, acceso a información sensible, poder de influencia sobre terceros o impacto significativo en la reputación e integridad institucional. Los cargos críticos son identificados mediante la Matriz de Gestión de Riesgos Conductuales (M-GRC) de cada institución.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

14. **Posición de Alta Exposición:** Cargo que presenta un nivel elevado de exposición al ejercicio del poder, la toma de decisiones estratégicas, el manejo de recursos públicos o el acceso a información sensible, lo que incrementa su vulnerabilidad a presiones externas, conflictos de interés o actos de corrupción. Aunque no se clasifica como 'Persona Expuesta Políticamente (PEP)' conforme a la Ley 155-17, requiere el nivel de verificación equivalente al de la Debita Diligencia Ampliada.
15. **Registro Interno de Debita Diligencia (RIDD):** Sistema de registro documental institucional, gestionado por la CIGCN u OI, que contiene el expediente completo de cada proceso de debida diligencia realizado, incluyendo la solicitud, la documentación recopilada, la clasificación de riesgo, el dictamen y las medidas adoptadas. Su conservación mínima es de cinco (5) años desde el cierre del caso.
16. **Riesgo Conductual:** Posibilidad de que los comportamientos de los individuos dentro de una institución generen efectos negativos sobre la integridad, el cumplimiento normativo o los principios rectores de la administración pública dominicana.
17. **Riesgo de Integridad:** Posibilidad de que una acción u omisión de un servidor público comprometa los valores de legalidad, transparencia y rendición de cuentas en la gestión pública.
18. **Riesgo Residual:** Nivel de exposición al riesgo que persiste tras la aplicación de las medidas preventivas o de mitigación establecidas en el Plan de Mitigación o en el dictamen condicionado.
19. **Servidor Público:** Toda persona que ejerce funciones en una entidad del Estado dominicano, sea nombrada, contratada, designada o vinculada bajo cualquier modalidad reconocida por la Ley No. 41-08 de Función Pública o el ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 4. Principios Rectores

Los procesos de debida diligencia se regirán por los siguientes principios:

- I. **Principio de Legalidad** — Toda actuación en el marco de esta política está sometida plenamente al ordenamiento jurídico del Estado dominicano, garantizando la seguridad jurídica, el Estado de Derecho y el respeto a los derechos fundamentales de los servidores evaluados. Ninguna actuación de la CIGCN, el OI o la DIGEIG podrá exceder las competencias atribuidas por la Constitución, las leyes y los reglamentos vigentes, incluyendo la Ley No. 247-12 sobre Administración Pública, la Ley No. 41-08 de Función Pública, la Ley No. 107-13 sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo, y sus reglamentos de aplicación. Las actuaciones derivadas de esta política se realizarán bajo el principio de coordinación interinstitucional, respetando los límites de las competencias otorgadas a cada institución por el ordenamiento jurídico vigente.
- II. **Principio de Conocimiento Documentado** — La debida diligencia tiene como propósito central construir un conocimiento técnico, verificable y trazable sobre la idoneidad de los servidores públicos en cargos críticos. Este conocimiento debe quedar documentado de forma que ninguna autoridad institucional pueda alegar desconocimiento de la condición, historial o riesgos conductuales de la persona vinculada. La eliminación de la ignorancia institucional frente a la ciudadanía es el principal valor preventivo de este sistema.
- III. **Principio de Prevención** — El proceso de debida diligencia actúa antes de que el riesgo se materialice, no como respuesta sancionatoria posterior. Su objetivo es identificar y gestionar riesgos conductuales de forma anticipada, reduciendo la probabilidad de que se produzcan actos de corrupción, conflictos de interés o incompatibilidades funcionales en el servicio público.
- IV. **Principio de Proporcionalidad** — El nivel y profundidad del proceso de verificación deben ser acordes al nivel de riesgo del cargo, determinado por la Matriz de Gestión de Riesgos Conductuales (M-GRC), y al sector institucional al que pertenece. Los tres niveles de Debida Diligencia — Simplificada, Simplificada Reforzada y Ampliada — garantizan que la intensidad de la evaluación sea siempre adecuada al riesgo real identificado, sin generar cargas desproporcionadas para cargos de bajo riesgo.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

- V. **Principio de Transparencia** — Los procesos, criterios y resultados de la debida diligencia deben ser trazables, auditables y sujetos al control institucional. Sin perjuicio de la confidencialidad de los datos personales de los evaluados, los procedimientos aplicados deben poder ser verificados por la DIGEIG y los órganos de control del Estado. Toda actuación de la CIGCN u OI quedará documentada en el expediente del RIDD.
- VI. **Principio de Confidencialidad** — El tratamiento de los datos personales obtenidos durante el proceso de debida diligencia se regirá por la Ley No. 172-13 sobre Protección de Datos Personales y los principios internacionales de privacidad. La información de los expedientes es reservada, accesible únicamente a las personas autorizadas bajo el principio de necesidad de conocer, y no podrá ser utilizada para fines distintos al proceso para el cual fue recopilada.
- VII. **Principio de Igualdad y No Discriminación** — Los procesos de Debida Diligencia se aplicarán de forma uniforme y objetiva, sin distinción por motivos de origen político, social, de género, religioso, étnico o de cualquier otra naturaleza. Los criterios de evaluación son técnicos y basados en evidencia. Ningún servidor público será sometido a un proceso más o menos riguroso que otro en igual situación de riesgo por razones ajenas a los criterios establecidos en esta política.
- VIII. **Principio de Debido Proceso** — Todo servidor público sujeto a evaluación tiene derecho a conocer el inicio del proceso, a firmar voluntariamente el consentimiento informado, a que la información recopilada sobre su persona sea verificable y pertinente, y a ser notificado del resultado general del dictamen. Las actuaciones de la CIGCN u OI deberán ajustarse a los procedimientos establecidos, garantizando la presunción de buena fe del evaluado en todo momento.
- IX. **Principio de Cooperación y Coordinación Interinstitucional** — Todos los entes y órganos de la Administración Pública, incluyendo los Poderes Legislativo y Judicial, órganos constitucionales y gobiernos locales, deberán cooperar con la DIGEIG en la implementación de esta política, coordinando las medidas y actividades que correspondan conforme a sus respectivas competencias. El MAP, la PGR, la UAF y el Ministerio de Trabajo actuarán como instituciones aliadas en los procesos de Debida Diligencia Ampliada, conforme a los acuerdos de cooperación establecidos en el Artículo 9.
- X. **Principio de Eficiencia** — La DIGEIG, las CIGCN y los OI utilizarán los recursos disponibles de forma racional, orientando su gestión a la obtención de resultados pertinentes y oportunos. Los plazos establecidos en el Artículo 27 son exigentes pero realizables, y su cumplimiento es responsabilidad de todos los actores del proceso.

- XI. **Mejora Continua** — Los procedimientos, herramientas y criterios de la debida diligencia serán evaluados y actualizados periódicamente, conforme al ciclo de revisión establecido en el Artículo 37. Las lecciones aprendidas, los cambios normativos y la retroalimentación de las CIGCN y OI alimentarán la evolución del sistema.
- XII. **Cultura de Integridad** — La Debida Diligencia no es un fin en sí misma — es un instrumento de construcción de cultura institucional. Cada proceso bien ejecutado contribuye a fortalecer comportamientos éticos sostenibles dentro del Sistema Nacional de Integridad de la República Dominicana (SNIRD), y a consolidar la confianza ciudadana en la administración pública.

Artículo 5. Fundamento Normativo y Marco Internacional

Esta política se sustenta en el marco jurídico nacional e internacional de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, incluyendo:

A. Normativa Nacional

- Constitución de la República Dominicana (arts. 40, 146 y 147).
- Ley No. 41-08 de Función Pública.
- Ley No. 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.
- Ley No. 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública.
- Ley No. 47-25 sobre Contrataciones Públicas.
- Ley No. 155-17 contra el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- Ley No. 247-12 Orgánica de la Administración Pública.
- Ley No. 172-13 sobre Protección de Datos Personales.
- Ley No. 107-13 sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo.
- Reglamento No. 251-15 sobre Reclutamiento y Selección de Personal para servidores de Carrera Administrativa
- Reglamento No. 262-21 de Ascensos y Promociones en la Carrera Administrativa General
- Reglamento No. 525-09 sobre Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos
- Reglamento No. 523-09 sobre Relaciones Laborales en la Administración Pública
- Reglamento No. 353-24 sobre la aplicación de la ley 247-2012 Orgánica de Administración Pública.
- Código de Trabajo (Ley No. 16-92) — aplica al personal vinculado bajo contrato laboral de derecho privado dentro de instituciones públicas.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

- Decreto No. 407-25, que crea el Sistema de Integridad Pública.
- Decreto No. 791-21, que declara de alta prioridad nacional la implementación de las CIGCN.
- Decreto No. 408-25, que declara prioridad del Gobierno la adhesión a la OCDE.
- Resolución DIGEIG No. 01-2026 — aplicable desde su promulgación y publicación formal.
- Guía de Gestión de Riesgos Conductuales de Corrupción en la Administración Pública (DIGEIG, 2024).

B. Instrumentos Internacionales

- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC).
- Convención Interamericana contra la Corrupción (OEA).
- Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública (2017).
- Guía de la OCDE de Debita Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (2018).
- Manual Anticorrupción y de Cumplimiento de la UNODC–OCDE–Banco Mundial (2013).
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (2011).
- ISO 31000:2018 sobre Gestión del Riesgo.
- ISO 37001:2016 sobre Sistemas de Gestión Antisoborno.
- ISO 37301:2021 sobre Sistemas de Compliance.

Párrafo: Este marco normativo refuerza el compromiso del Estado dominicano con los valores de integridad, transparencia y ética pública, asegurando que la debida diligencia gubernamental se alinee con los estándares internacionales de gestión responsable, buena gobernanza y respeto a los derechos de los servidores públicos en sus relaciones con la administración, conforme a los principios de la Ley No. 107-13 y sus reglamentos de aplicación.

CAPÍTULO II. GOBERNANZA DE LA POLÍTICA

Artículo 6. Autoridad Rectora y Coordinación General

- a. La Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) es la entidad encargada de ejercer la rectoría técnica, metodológica y de supervisión del presente marco normativo y procedimental de debida diligencia, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública (MAP) en su calidad de órgano rector del empleo público y del fortalecimiento institucional de la Administración Pública, conforme a la Ley No. 247-12 y sus reglamentos de aplicación. Como órgano rector del Sistema Nacional de Integridad de la República Dominicana (Decreto No. 407-25), la DIGEIG tendrá las siguientes responsabilidades en el marco de esta política: Emitir orientaciones técnicas, actualizaciones e interpretaciones normativas sobre la aplicación de esta política, en coordinación con el MAP en todo aquello que incida en las competencias de gestión del empleo público, respetando los límites de las competencias otorgadas a cada institución conforme a la Ley No. 247-12. Supervisar y acompañar a las CIGCN y OI en su implementación, con especial énfasis durante la Fase de Habilitación (Artículo 37).
- b. Consolidar la información nacional sobre evaluaciones realizadas, respetando la confidencialidad y protección de datos.
- c. Administrar y custodiar la Plataforma Digital Nacional de Seguimiento (PDNS) y el repositorio centralizado de expedientes de Debida Diligencia Ampliada.
- d. Promover la interoperabilidad entre el sistema de Debida Diligencia, los sistemas del MAP y las plataformas institucionales.
- e. Organizar la formación inicial y la certificación habilitante de las CIGCN y OI (Artículo 30).
- f. Emitir lineamientos sectoriales para cada sector de la administración pública.
- g. Ejecutar la Debida Diligencia Ampliada cuando sea remitida por las CIGCN u OI (Artículo 23).

Nota: Las funciones de la DIGEIG en materia de debida diligencia complementan — y no sustituyen ni duplican — los procesos de control interno, auditoría o disciplinarios de las instituciones, ni las competencias del MAP como órgano rector del empleo público. Su enfoque es preventivo y basado en la gestión de riesgos conductuales. Toda actuación de la DIGEIG en el marco de esta política se realizará bajo el principio de coordinación interinstitucional, respetando el ámbito competencial establecido por la Ley No. 247-12.

Artículo 7. Responsabilidades Institucionales

Cada institución del sector público sujeta a esta política tiene la obligación de garantizar la integridad de sus servidores y colaboradores mediante la aplicación rigurosa del presente marco. Las responsabilidades se distribuyen entre los actores institucionales conforme a sus competencias legales, de la siguiente manera:

A. Máxima autoridad ejecutiva

- Asumir el compromiso institucional con el Sistema Nacional de Integridad, en cumplimiento del “Compromiso Estratégico de Máxima Autoridad y Equipo Gerencial Institucional con el SNIRD”.
- Asegurar que ningún nombramiento, ascenso, reasignación o contratación en cargos del inventario de Debita Diligencia se formalice sin que el proceso haya sido iniciado ante la CIGCN/OI, conforme al principio de coordinación establecido en la Ley No. 247-12 y en armonía con las atribuciones del MAP como órgano rector del empleo público.
- Garantizar que la CIGCN y el OI dispongan de los recursos humanos, técnicos y operativos necesarios para cumplir sus funciones de debida diligencia.
- No interferir, presionar ni condicionar las actuaciones técnicas de la CIGCN ni del OI en el ejercicio de sus funciones de integridad.
- En caso de apartarse de un Dictamen de Integridad, emitir el acto administrativo motivado establecido en el Artículo 25 de esta política y comunicarlo al MAP y a la DIGEIG para los fines de seguimiento institucional.

B. Recursos humanos (RRHH)

RRHH es el actor que activa el proceso de debida diligencia — no quien lo analiza ni quien determina el nivel de riesgo. Realiza todas las actuaciones propias de la gestión del empleo público conforme a los sistemas y regímenes previstos en la Ley No. 41-08 y sus reglamentos, e incorpora la activación del proceso de DD como parte de ese flujo. Sus responsabilidades específicas en el marco de esta política son:

- Identificar todos los movimientos de personal (nombramientos, ascensos, reasignaciones, designaciones especiales, contratos de servicios) que involucren cargos del inventario de Debita Diligencia vigente en la institución, conforme a los procedimientos establecidos en esta política.
- Comunicar mensualmente a la CIGCN u OI los ingresos y movimientos de personal para que pueda ejercer la fiscalización de integridad que corresponda, y dar las alertas pertinentes a la Máxima Autoridad, al MAP y a la DIGEIG según corresponda.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

- Coordinar con el Ministerio de Administración Pública (MAP), como órgano rector del empleo público, la validación del grupo ocupacional asignado al cargo y la obtención del historial laboral del candidato en el servicio público.
- No formalizar administrativamente ningún nombramiento, ascenso ni designación en cargo sujeto a Debida Diligencia sin haber iniciado formalmente el proceso ante la CIGCN/OI, salvo los casos de emergencia previstos en el Artículo 22.
- Resguardar la confidencialidad del proceso y no compartir información del expediente más allá de lo estrictamente necesario para cumplir sus funciones administrativas.

Límite de competencia: RRHH no determina el nivel de riesgo del evaluado, no clasifica el tipo de Debida Diligencia a aplicar, no emite dictamen de ningún tipo y no puede resolver por cuenta propia si un cargo requiere o no Debida Diligencia. Estas determinaciones corresponden exclusivamente a la CIGCN u OI. Las actuaciones de RRHH en materia de Debida Diligencia son complementarias a — y no sustituyen — sus funciones propias de gestión del empleo público conforme a la Ley No. 41-08.

C. CIGCN y Oficial de Integridad (OI)

La CIGCN y el OI son los actores técnicos del proceso. Reciben la solicitud de RRHH, ejecutan el análisis, clasifican el riesgo, emiten el dictamen y dan seguimiento. Sus responsabilidades específicas están desarrolladas en el Artículo 8 de la presente política. En este artículo se establecen sus obligaciones de coordinación institucional:

- Mantener actualizado el inventario institucional de cargos sujetos a Debida Diligencia, derivado de la M-GRC vigente, y comunicarlo a RRHH y a la Máxima Autoridad al inicio de cada año.
- Ejecutar el proceso de Debida Diligencia conforme a los procedimientos del Capítulo IV de la presente política, garantizando la independencia técnica de sus actuaciones.
- Emitir el Dictamen de Integridad en los plazos establecidos en el Artículo 27 de la presente política, con fundamentación en evidencia verificable.
- Registrar todos los casos en el Registro Interno de Debida Diligencia (RIDD) y reportar mensualmente a la DIGEIG conforme al Artículo 29 de la presente política.

Remitir a la DIGEIG los casos que requieran Debida Diligencia Ampliada, conforme al Artículo 23.

D. DIGEIG - Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental

- Ejercer la rectoría técnica y metodológica del proceso de Debida Diligencia a nivel nacional, conforme al Decreto No. 407-25 y al Artículo 6 de esta política.
- Brindar asistencia técnica a las CIGCN y OI en la interpretación normativa, aplicación de la política y resolución de situaciones de conflicto de interés o incompatibilidad funcional. Esta competencia de interpretación es exclusiva de la DIGEIG — no de unidades de apoyo institucional genéricas.
- Ejecutar la Debida Diligencia Ampliada cuando sea remitida por la CIGCN/OI, actuando como enlace con PGR, MAP, UAF, Ministerio de Trabajo y demás instituciones aliadas.
- Consolidar la información nacional sobre evaluaciones realizadas, mantener estadísticas institucionales y emitir informes periódicos de desempeño del sistema.
- Supervisar el cumplimiento de esta política e iniciar los procesos de acompañamiento, alerta o corrección que correspondan ante desviaciones o incumplimientos.

E. Ministerio de Administración Pública (MAP)

El MAP es el órgano rector del empleo público, de los distintos sistemas y regímenes previstos en la Ley No. 41-08 de Función Pública, del fortalecimiento institucional de la Administración Pública, del desarrollo del gobierno electrónico y de los procesos de evaluación de la gestión institucional, conforme a la Ley No. 247-12 y sus reglamentos de aplicación.

En el marco de esta política, actúa como institución coordinadora con las siguientes responsabilidades:

- Coordinar con la DIGEIG y las CIGCN la validación del grupo ocupacional asignado a los cargos del inventario de Debida Diligencia, asegurando coherencia entre la clasificación MAP y el nivel de riesgo de la M-GRC.
- Mantener actualizados los sistemas de información de la función pública de forma que sean consultables como fuente de verificación en los procesos de debida diligencia.
- En el proceso de no objeción para nombramientos en cargos de confianza, tomar en consideración la existencia del proceso de Debida Diligencia en la institución como indicador de gestión de integridad.

Nota: La facultad de designación, nombramiento y no objeción de los cargos de la función pública permanece en el MAP y en las Autoridades Nominadoras conforme a sus competencias legales. El proceso de Debida Diligencia es complementario a — y no sustituto de — los procesos de gestión del empleo público del MAP, y se realiza bajo el principio de coordinación interinstitucional establecido en la Ley No. 247-12.

Artículo 8. Rol de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y de los Oficiales de Integridad (OI)

Las CIGCN son los órganos técnicos colegiados de integridad institucional creados conforme al Decreto No. 791-21 y al Decreto No. 407-25. Su función en el marco de la debida diligencia está delimitada por las competencias establecidas en dichos decretos y por los principios de la presente política: no designan, no nombran ni vinculan servidores públicos — esa competencia corresponde exclusivamente a la Autoridad Nominadora y, cuando proceda, al Ministerio de Administración Pública (MAP) conforme a la Ley No. 247-12. La función de las CIGCN y los OI en este proceso es producir un conocimiento técnico, documentado y trazable sobre la idoneidad del servidor, de forma que ninguna autoridad pueda alegar desconocimiento. Este conocimiento se materializa en el Dictamen de Integridad. Su contenido debe ser considerado obligatoriamente y documentado por la Autoridad Nominadora antes de adoptar su decisión. Si la Autoridad Nominadora o el MAP, en ejercicio de sus competencias legales, se apartan del dictamen, deberán emitir el acto administrativo motivado establecido en el Artículo 25 de esta política. Sus funciones específicas son:

1. Elaborar, al inicio de cada año institucional, un plan de trabajo de debida diligencia que identifique los cargos, posiciones y procesos prioritarios sujetos a evaluación, según su nivel de riesgo conductual conforme a la Matriz de Gestión de Riesgos Conductuales. Dicho plan será compartido con la DIGEIG para acompañamiento técnico.
2. Coordinar la ejecución de los procedimientos de debida diligencia en la institución, asegurando la trazabilidad de cada caso y la integridad del expediente.
3. Recibir y revisar las solicitudes de evaluación presentadas por Recursos Humanos, la máxima autoridad o cualquier unidad con facultad de proponer nombramientos, verificando que cumplan con los requisitos mínimos de esta política.
4. Analizar la información recopilada durante el proceso de verificación y clasificar el nivel de riesgo conductual asociado al perfil evaluado.
5. Deliberar y emitir el Dictamen de Integridad conforme al Artículo 25 de esta política, fundamentado en evidencia verificable.
6. Proponer medidas de mitigación y seguimiento cuando el nivel de riesgo sea manejable, y remitir el caso a la DIGEIG cuando el riesgo sea alto y requiera Debida Diligencia Ampliada.
7. Mantener el Registro Interno de Debida Diligencia (RIDDD) actualizado, con expediente completo por cada evaluación realizada.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

8. Reportar mensualmente a la DIGEIG los indicadores de desempeño establecidos en el Artículo 29.
9. Participar en las instancias de formación, validación y mejora continua de la política impulsadas por la DIGEIG.

Acceso diferenciado a la información:

Dado que los procesos de debida diligencia implican el manejo de información altamente sensible y confidencial, el acceso a los expedientes completos, fuentes de verificación y hallazgos detallados se limitará al responsable de Registro de Contratos, Coordinador General y el Coordinador Ejecutivo de la CIGCN, bajo el principio de necesidad de conocer. El pleno de la Comisión deliberará sobre la base de informes técnicos consolidados, sin exposición innecesaria a datos sensibles individuales. Esta disposición es de cumplimiento obligatorio y su incumplimiento activa las responsabilidades establecidas en el Acuerdo de Confidencialidad.

Independencia técnica:

Los miembros de la CIGCN ejercerán sus funciones con independencia técnica y criterio profesional propio, sin subordinación jerárquica en sus actuaciones de integridad. La DIGEIG proveerá certificación habilitante a los Oficiales de Integridad y a los coordinadores de las CIGCN, como garantía de capacidad técnica para resistir presiones institucionales. Cualquier interferencia en el ejercicio de las funciones de integridad deberá ser reportada a la DIGEIG.

Conformación de las CIGCN: Están integradas por un representante de cada grupo ocupacional, elegido por sus pares, y por un cuerpo técnico que incluye el Responsable de Acceso a la Información, responsable de Presupuesto, responsable de Registro de Contratos y responsable de Activos fijos

Artículo 9. Coordinación Interinstitucional y Alianzas Estratégicas

Para garantizar la efectividad del proceso de debida diligencia, la DIGEIG establecerá y mantendrá acuerdos formales de cooperación con los órganos y entidades del Estado cuya información es necesaria para la verificación técnica, respetando el límite de las competencias otorgadas a cada institución mediante la Ley No. 247-12. Toda coordinación se realizará bajo los principios de legalidad, confidencialidad y protección de datos personales, conforme a la Ley No. 172-13.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

A. Instituciones públicas coordinadoras — ROLES Y ALCANCE

Institución pública coordinadora	Información que provee	Alcance y límites
Procuraduría General de la República (PGR)	Verificación de antecedentes penales, procesos judiciales activos y requerimientos vigentes.	Solo aplica en Debida Diligencia Ampliada. No incluye acceso a expedientes de investigación en curso.
Ministerio de Administración Pública (MAP)	Historial laboral completo en el servicio público: cargos ocupados, fechas, motivos de separación, sanciones disciplinarias formales y novedades en el expediente de la función pública. Recibe a su vez el reporte de actualizaciones del RIDEBIDA DILIGENCIA para enriquecer sus propios sistemas.	Aplica en todos los tipos de Debida Diligencia como fuente de historial laboral. El MAP también es receptor del historial conductual generado por las CIGCN/OI, contribuyendo a la trazabilidad acumulativa del servidor.
Unidad de Análisis Financiero (UAF)	Alertas de análisis financiero para fines de evaluación temprana de riesgos patrimoniales.	Únicamente para fines de alerta temprana en Debida Diligencia Ampliada. No incluye acceso a investigaciones activas ni expedientes de inteligencia financiera.
Ministerio de Trabajo	Sanciones por incumplimiento de normas laborales, conflictos laborales graves y vínculos patronales en casos de servidores con actividad privada.	Aplica principalmente en Debida Diligencia Ampliada para candidatos con trayectoria en el sector privado o con actividades comerciales paralelas.
Cámara de Cuentas	Revisión de declaraciones patrimoniales cuando el evaluado tenga obligación de presentarlas conforme a la ley.	Solo aplica en Debida Diligencia Ampliada para cargos con obligación de declaración patrimonial.

B. Mandato de formalización — PLAZOS CONCRETOS

La coordinación interinstitucional no es opcional ni indefinida. La DIGEIG tiene las siguientes obligaciones con plazos concretos:

Obligación de la DIGEIG	Plazo
Formalizar acuerdos de cooperación con PGR, MAP, UAF y Ministerio de Trabajo mediante convenios interinstitucionales con cláusulas de confidencialidad y protección de datos.	Dentro de los primeros 90 días de la Fase de Habilitación (Art. 38).
Establecer con el MAP el protocolo de intercambio bidireccional: recepción de historial laboral e incorporación del historial conductual del RIDD en los sistemas de gestión de la función pública.	Dentro de los primeros 90 días de la Fase de Habilitación.
Implementar protocolos de intercambio seguro de información digital (APIs certificadas o canales equivalentes) con las instituciones aliadas.	Durante la Fase de Madurez — como condición para reducir los plazos de la Debita Diligencia Ampliada conforme al Art. 27.
Reportar anualmente al Sistema Nacional de Integridad (SNIRD) el estado de los acuerdos de cooperación y los resultados de la coordinación interinstitucional.	Cada 12 meses desde la vigencia plena de la política.

C. Vínculo con la trazabilidad conductual nacional

La coordinación con el MAP tiene una dimensión estratégica que va más allá de la verificación puntual: el historial conductual que las CIGCN, los OI y los departamentos de RRHH van construyendo en el RIDD institucional deberá alimentar los sistemas de gestión del empleo público del MAP, en su calidad de órgano rector de la función pública, creando progresivamente una base de datos primaria de trazabilidad conductual de los servidores públicos dominicanos. Este intercambio se realizará bajo los protocolos de protección de datos personales de la Ley No. 172-13 y los acuerdos de cooperación formalizados conforme al mandato de la sección B de este artículo.

Nota: Este intercambio deberá realizarse con estricto cumplimiento de la Ley No. 172-13 sobre Protección de Datos Personales. El protocolo específico de qué información se comparte, en qué formato y bajo qué controles de acceso será establecido en el acuerdo bilateral DIGEIG–MAP y documentado en el Manual del Evaluador Técnico.

Artículo 10. Mecanismos de Información, Registro y Reporte

El RIDD es el expediente institucional de cada proceso de Debita Diligencia, gestionado por la CIGCN u OI de cada institución. Cada caso registrado deberá contener como mínimo:

A. Registro Interno de Debita Diligencia (RIDD)

El RIDD es el expediente institucional de cada proceso de Debita Diligencia, gestionado por la CIGCN u OI de cada institución. Cada caso registrado deberá contener como mínimo:

Campo	Descripción
Número de caso RIDD	Identificador único generado al aperturar el caso.
Código IUE (Identificador Único de Evaluación)	Código de la evaluación específica dentro del caso.
Origen del caso	M-GRC (evaluación programada por inventario) o Evento (movimiento de personal).
Fecha de inicio y cierre	Trazabilidad temporal del proceso completo.
Nombre del evaluado, cargo y grupo ocupacional	Identificación básica del proceso.
Tipo de debita diligencia aplicada	Simplificada / Simplificada Reforzada / Ampliada.
Resultado del dictamen	Aprobado / Aprobado con Plan de Mitigación / No recomendado.
Medidas adoptadas (si aplica)	Referencia al Plan de Mitigación F-08 activo.
Acto administrativo (si aplica)	Referencia al acto administrativo motivado emitido por la Autoridad Nominadora cuando decide apartarse del Dictamen de Integridad, conforme al Artículo 25 de esta política.
Próxima fecha de revisión periódica	Según el nivel de riesgo y el ciclo del Art. 16.
Evidencia documental respaldatoria	Referencias a los formularios y documentos del expediente.

B. Plataforma Digital Nacional de Seguimiento (PDNS)

La PDNS, gestionada por la DIGEIG, es el sistema centralizado de registro y supervisión del sistema de Debita Diligencia a nivel nacional. Su implementación progresiva y el mecanismo de contingencia están establecidos en el Artículo 31. Una vez operativa, la PDNS recibirá el reporte F-09 de cierre de cada caso y generará los tableros de seguimiento nacionales.

Confidencialidad: Los registros del RIDD son auditables por la DIGEIG y órganos de control, pero su contenido individual es confidencial conforme a la Ley No. 172-13.

Artículo 11. Supervisión, Seguimiento y Acompañamiento Técnico

La DIGEIG realizará supervisiones periódicas para evaluar el cumplimiento de esta política, a través de:

- a. Revisiones aleatorias de expedientes.
- b. Revisiones virtuales a los registros internos.
- c. Visitas de acompañamiento técnico a instituciones seleccionadas.
- d. Evaluación de indicadores de desempeño (ver Artículo 30)

Los resultados de estas supervisiones se utilizarán para:

- a. Identificar brechas de implementación.
- b. Brindar retroalimentación constructiva.
- c. Proponer ajustes al modelo.
- d. Reconocer buenas prácticas institucionales.

CAPÍTULO III. MODELO DE DEBIDA DILIGENCIA

Artículo 12. Enfoque Metodológico

El presente modelo de debida diligencia se fundamenta en un enfoque sistémico, preventivo y basado en riesgos conductuales, diseñado para identificar, evaluar y mitigar amenazas a la integridad del servicio público antes de que se materialicen.

Este enfoque no se limita a verificar antecedentes legales o penales, sino que analiza patrones de comportamiento, relaciones funcionales, intereses personales y condiciones que puedan generar conflictos de interés o incompatibilidades funcionales.

Se sustenta en los siguientes pilares:

- a. Gestión de Riesgos Conductuales: Identificación proactiva de factores que pueden influir negativamente en la toma de decisiones éticas.
- b. Prevención Primaria: Actuación antes de que ocurra una vulneración, mediante evaluaciones técnicas y dictámenes fundados.
- c. Proporcionalidad: Nivel de verificación acorde al riesgo asociado al cargo o función.
- d. Transparencia Procedimental: Claridad en los criterios, fuentes de información y resultados, sin comprometer la confidencialidad individual.
- e. Mejora Continua: Incorporación de lecciones aprendidas, retroalimentación institucional y actualización periódica del modelo.

Este modelo es coherente con el marco jurídico de la administración pública dominicana, en particular con los principios de eficiencia, coordinación y rendición de cuentas establecidos en la Ley No. 247-12 sobre Administración Pública y la Ley No. 41-08 de Función Pública. Asimismo, se sustenta en las normas internacionales ISO 31000:2018 (Gestión de Riesgos), ISO 37001:2016 (Sistema de Gestión Antisoborno) e ISO 37301:2021 (Sistema de Gestión de Cumplimiento), adaptadas al contexto del sector público dominicano.

Artículo 13. Integración Institucional de la Política de Debita Diligencia

La efectividad del modelo depende de su integración con otros sistemas de gestión institucional.

Por tanto, deberá articularse con:

- a. El Sistema de Gestión de Riesgos Conductuales de Corrupción (M-GRC), cuya metodología y matrices alimentan directamente el Inventario de Cargos Sujetos a Debita Diligencia y el Factor de Entorno Institucional de la clasificación de riesgo individual. Los sistemas de gestión del empleo público administrados por el Ministerio de Administración Pública (MAP) conforme a la Ley No. 41-08, la Ley No. 247-12 y sus reglamentos de aplicación, asegurando que la Debita Diligencia sea un paso integrado — no paralelo ni sustituto — a los procesos ordinarios de reclutamiento, selección, nombramiento y seguimiento del personal en posiciones críticas. Esta integración se realizará bajo el principio de coordinación interinstitucional. El Sistema de Control Interno, coordinando con auditores internos en casos de hallazgos relevantes.
- b. La Plataforma Digital Nacional de Seguimiento, para reporte automatizado y generación de indicadores.
- c. El sistema de gestión de la función pública del MAP, en su calidad de órgano rector del empleo público, para el intercambio bidireccional de historial laboral y conductual conforme al Artículo 9. El MAP recibirá el historial conductual generado por las CIGCN y los OI, enriqueciendo sus propios sistemas de gestión con evidencia primaria de integridad institucional.

Esta integración evita duplicidades, fortalece la sostenibilidad del modelo, respeta los límites competenciales de cada institución conforme a la Ley No. 247-12, y posiciona a la CIGCN y al OI como actores técnicos clave en la gobernanza de integridad de la institución, en coordinación permanente con el MAP y la DIGEIG.

Artículo 14. Identificación y Evaluación de Riesgos de Integridad y Conductuales

La base del proceso de debida diligencia es la evaluación técnica de riesgos conductuales, entendidos como la probabilidad de que los comportamientos de un servidor público generen efectos negativos sobre la integridad, el cumplimiento normativo y los valores éticos de la administración pública.

Esta evaluación tomará como insumo el análisis de riesgos institucionales realizado conforme a la Guía de Gestión de Riesgos Conductuales de Corrupción en la Administración Pública (DIGEIG, 2024) y la Matriz de Gestión de Riesgos Conductuales (M-GRC) de la institución, los cuales establecen el nivel de exposición del cargo. Dicho contexto institucional constituye el punto de partida objetivo para la evaluación individual del servidor.

La evaluación de riesgo individual se realizará a partir de tres dimensiones:

1. Factores estructurales: nivel ocupacional del cargo conforme a la clasificación del Ministerio de Administración Pública (MAP) — Grupos I al V — y nivel de riesgo del cargo según la M-GRC institucional. Ante discrepancia entre la clasificación MAP y el nivel funcional real del cargo, la CIGCN u OI aplicará el criterio de las funciones reales, documentando la justificación en el expediente RIDD y comunicándola al MAP para los fines de actualización del registro.
2. Factores de exposición contextual: manejo de recursos, acceso a información sensible, interacción con terceros, autonomía en decisiones y ubicación funcional.
3. Factores de riesgo personal: historial ético y disciplinario, transparencia patrimonial, conducta pública, conflictos de interés y cumplimiento de normas de integridad.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

Con base en estas dimensiones se asignará uno de los tres niveles de riesgo que determinan el tipo de Debita Diligencia:

Nivel	Criterios principales	Tipo de DD	Ejecutor
BAJO	Ausencia de factores de riesgo verificables. Funciones administrativas o de apoyo sin acceso a información sensible, sin poder de decisión sobre recursos públicos y sin influencia en procesos críticos. El cargo pertenece a los Grupos I–III y no presenta exposición especial.	Simplificada	CIGCN / OI (íntegramente dentro de la institución)
MEDIO	Presencia de factores de riesgo moderados que no constituyen indicadores críticos, pero ameritan seguimiento reforzado: inconsistencias menores en documentación, antecedentes administrativos no graves, exposición limitada a recursos o decisiones, o cargo de Grupo I–III con funciones de facto equivalentes a Grupo IV.	Simplificada Reforzada	CIGCN / OI, con plan de mitigación supervisado y revisión periódica semestral
ALTO	Presencia de al menos uno de los siguientes factores críticos: conflicto de interés declarado o identificado; antecedente penal activo vinculado a delitos contra la administración pública; cargo con poder decisorio sobre recursos, contrataciones o información clasificada (Grupos IV–V o equivalente); o vínculos directos con terceros de alto riesgo no declarados.	Ampliada	CIGCN/OI remite a DIGEIG mediante F-05. La DIGEIG coordina con el MAP la validación del historial laboral completo del evaluado, conforme al mandato del Artículo 9.

La clasificación deberá documentarse en el Formulario Oficial de Evaluación (F-04) y acompañarse de la evidencia verificable que respalde el nivel asignado. La CIGCN u OI deberá fundamentar por escrito cualquier elevación de nivel respecto al grupo ocupacional nominal del cargo.

Sobre cargos de Grupos I–III con funciones equivalentes a cargos de alto riesgo

Un servidor clasificado en Grupo Ocupacional I, II o III que, por la naturaleza de sus funciones concretas, gestione combustibles, nómina, custodia de insumos médicos, sistemas de control o fondos rotativos, será evaluado con el nivel de exposición correspondiente a sus funciones reales — no a su clasificación nominal. La CIGCN u OI documentará esta decisión en el expediente.

Artículo 15. Prevención, Mitigación y Control de Riesgos

Una vez identificado y clasificado el nivel de riesgo conforme al Artículo 14, se aplicarán medidas proporcionales de prevención, mitigación y control, ajustadas al nivel de riesgo asignado, al grupo ocupacional del cargo y al sector institucional al que pertenece.

A. Medidas para nivel de riesgo bajo — debida diligencia simplificada

- Registro documental completo del proceso en el RIDD.
- Emisión del dictamen de integridad con recomendación de aprobación sin observaciones.
- Seguimiento ordinario conforme al ciclo de revisión periódica establecido en el artículo 16.

B. Medidas para nivel de riesgo medio — Debida Diligencia Simplificada Reforzada

El dictamen indicará aprobación condicionada. La CIGCN u OI elaborará un plan de mitigación documentado que deberá incluir, según la naturaleza del factor de riesgo identificado, una o más de las siguientes medidas:

- Declaración complementaria de intereses, bienes o vínculos relevantes al cargo.
- Capacitación obligatoria en integridad pública, ética gubernamental y cumplimiento normativo, dentro de un plazo definido en el plan.
- Supervisión funcional reforzada durante un período determinado, con reporte periódico al OI.
- Rotación o reasignación funcional, cuando la fuente del riesgo sea la exposición específica del cargo y existan alternativas operativas.
- Seguimiento semestral formal: la CIGCN u OI revisará el expediente del servidor cada seis (6) meses, verificando el cumplimiento del plan y la persistencia o resolución de los factores de riesgo.
- Reporte a la DIGEIG del plan de mitigación y su seguimiento, como parte de los indicadores del artículo 29.

Si durante el seguimiento semestral se identifican nuevos factores críticos o el riesgo escala, la CIGCN u OI podrá reclasificar el caso a nivel alto e iniciar el proceso de remisión a la DIGEIG para debida diligencia ampliada.

C. Medidas para nivel de riesgo alto — Debita Diligencia Ampliada

Cuando el nivel de riesgo sea alto, la CIGCN u OI no ejecutará medidas de mitigación directas sobre el caso. Su función será:

- Remitir formalmente el caso a la DIGEIG mediante el formulario de solicitud de Debita Diligencia ampliada (F-05), con toda la documentación base disponible.
- Emitir un dictamen provisional de "pendiente de resolución por Debita Diligencia Ampliada", que quedará en el expediente hasta recibir la Recomendación Técnica de la DIGEIG. Coordinar con la institución para que la posición permanezca sin cubrir, o sea cubierta de forma interina, durante el período de evaluación ampliada.
- Comunicar al MAP, en coordinación con la DIGEIG, la existencia del proceso de Debita Diligencia Ampliada en curso, a fin de que esa institución pueda ejercer su función de acompañamiento del proceso de nombramiento conforme a la ley no. 247-12.

Las medidas definitivas para el caso — incluyendo aprobación condicionada, no recomendación o plan de mitigación específico — serán determinadas por la DIGEIG como resultado de la Debita Diligencia ampliada, conforme al artículo 26.

D. Principio de proporcionalidad aplicado

Las medidas de mitigación se calibrarán según el nivel ocupacional del cargo y el sector institucional. Cargos de mayor jerarquía o en sectores de alta exposición (salud, hacienda, seguridad, transporte, organismos de control) podrán requerir medidas adicionales dentro de los mismos niveles. Los criterios específicos de proporcionalidad por sector y cargo se desarrollarán en el manual del evaluador técnico de la dirección de integridad.

Las medidas de mitigación se calibrarán según el nivel ocupacional y el sector institucional. Los criterios específicos por sector y cargo se desarrollarán en el Manual del Evaluador Técnico de la Dirección de Integridad.

Artículo 16. Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica

El proceso de debida diligencia no es un evento puntual — es un ciclo continuo que acompaña al servidor público durante toda su permanencia en un cargo crítico. Este artículo establece las tres fases del ciclo de vida del seguimiento de integridad.

FASE 1 — Evaluación Pre-Vinculación

Actor: CIGCN / OI

Activa cuando: Todo movimiento de personal hacia un cargo del inventario de Debida Diligencia, conforme al Art. 22

Es la fase principal del proceso, desarrollada conforme al procedimiento del Capítulo IV (Arts. 22 al 27). Su resultado es el Dictamen de Integridad que la Autoridad Nominadora debe considerar antes de formalizar la designación.

El expediente abierto en esta fase es el registro base al que se vincularán todas las actuaciones de seguimiento posteriores.

FASE 2 — Monitoreo Durante el Ejercicio del Cargo

Actor: CIGCN / OI

Activa cuando: Desde la vinculación hasta que el servidor deje el cargo crítico

Una vez vinculado el servidor, la CIGCN u OI realizará seguimiento activo conforme a la frecuencia determinada por el nivel de riesgo asignado:

Nivel de Riesgo	Frecuencia de revisión	Instrumento principal
BAJO	Revisión anual ordinaria	Actualización del expediente en RIDD. Verificación de que no han surgido alertas conductuales ni cambios de situación relevantes.
MEDIO	Revisión semestral (cada 6 meses)	Seguimiento del Plan de Mitigación (F-08). Verificación de cumplimiento de medidas. Registro de alerta si surgen nuevos factores de riesgo.
ALTO	Seguimiento conforme a la Recomendación Técnica de la DIGEIG	La DIGEIG establece el calendario de seguimiento en su Recomendación Técnica Especial. La CIGCN/OI reporta el cumplimiento a la DIGEIG.

El instrumento del monitoreo continuo es el Formulario F-07 (Registro de Alertas Conductuales). Cualquier servidor de la institución puede reportar a la CIGCN u OI conductas relevantes que activen una revisión extraordinaria, independientemente del calendario ordinario de seguimiento. Las alertas registradas en el F-07 se incorporan al expediente acumulativo del servidor en el RIDD y, conforme al protocolo de coordinación con el MAP establecido en el Artículo 9, alimentan los sistemas de gestión del empleo público, contribuyendo a la trazabilidad conductual del servicio público dominicano.

Reclasificación durante el seguimiento: Si durante la revisión periódica se identifican nuevos factores de riesgo que eleven el nivel asignado, la CIGCN u OI actualizará la clasificación en el RIDD, notificará a la Autoridad Nominadora y, si el nuevo nivel es ALTO, iniciará el proceso de remisión a la DIGEIG conforme al Art. 23.

FASE 3 — Evaluación Post-Cambio Funcional

Actor: CIGCN / OI — notificado por RRHH

Activa cuando: Cuando el servidor es promovido, reasignado o designado en función especial

Cuando un servidor que ya tiene un expediente de Debita Diligencia activo en el RIDD es objeto de un nuevo movimiento de personal hacia otro cargo crítico o de mayor exposición, se activará una nueva evaluación conforme al Art. 22.

En estos casos, la CIGCN u OI tomará como base el expediente anterior — no iniciará el proceso desde cero. El historial previo del servidor en el sistema de Debita Diligencia es insumo del nuevo proceso: las alertas registradas, los planes de mitigación cumplidos o incumplidos, y el nivel de riesgo anterior serán considerados en la nueva clasificación.

Principio de trazabilidad acumulativa: el expediente de un servidor en el RIDD no se cierra al final de su evaluación — se mantiene activo y se actualiza a lo largo de toda su permanencia en cargos del inventario de Debita Diligencia. Este expediente acumulativo es la expresión concreta del conocimiento documentado sobre el funcionario.

Vínculo con la revisión anual de la M-GRC

- El ciclo de seguimiento de la debida diligencia está articulado con la revisión anual de la Matriz de Gestión de Riesgos Conductuales (M-GRC) de la institución y con los procesos de evaluación de la gestión institucional coordinados por el MAP conforme a la Ley No. 247-12. Cuando la revisión de la M-GRC modifica el nivel de riesgo de un cargo, la CIGCN u OI actualizará el Inventario de Cargos Sujetos a Debida Diligencia y comunicará los cambios al MAP y a la Máxima Autoridad para los fines de planificación del empleo público. Si un cargo sube de nivel en la M-GRC y su titular no tiene Debida Diligencia realizada, se activará una evaluación extraordinaria en el siguiente ciclo ordinario o de inmediato si el incremento es significativo.
- Si un cargo baja de nivel en la M-GRC y ya no figura en el inventario de Debida Diligencia, el expediente del servidor no se elimina — se archiva en el RIDD con el historial completo.

Evaluación del sistema por la DIGEIG

La DIGEIG realizará revisiones anuales del funcionamiento del sistema de Debida Diligencia a nivel nacional, considerando: calidad técnica de los dictámenes emitidos, cumplimiento de plazos, cobertura del inventario de cargos, y efectividad de los planes de mitigación activos. Los resultados de esta evaluación se incorporarán al ciclo de revisión de la política establecido en el Artículo 37.

Artículo 17. Comunicación, Transparencia y Rendición de Cuentas

La gestión del proceso de debida diligencia se llevará a cabo con apego a los principios de transparencia institucional, confidencialidad y protección de datos personales, en concordancia con el marco normativo aplicable a los órganos y entidades de la Administración Pública.

1. Comunicación Interna

- a. Se garantizará que el personal conozca los procedimientos generales, derechos y deberes asociados al proceso de debida diligencia, en la medida en que dicha información no comprometa la reserva del proceso ni la privacidad de las personas evaluadas.
- b. Se promoverán los valores institucionales, la política general de integridad y los canales de denuncia segura, conforme a los lineamientos de ética y conducta institucional.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

Las alertas conductuales relevantes y los informes de seguimiento que la CIGCN u OI generen en el ejercicio de sus funciones serán compartidos con el MAP, la DIGEIG y la Máxima Autoridad conforme a los protocolos establecidos en los Artículos 7 y 9 de esta política, respetando en todo momento los límites de confidencialidad establecidos por la Ley No. 172-13 sobre Protección de Datos Personales.

2. Comunicación Externa

- a. La institución podrá publicar, en su portal de transparencia y de acuerdo con la Ley de Libre Acceso a la Información Pública, únicamente la política general de debida diligencia, sus objetivos y su marco de principios, sin incluir resultados, estadísticas, listados, ni información que permita identificar, directa o indirectamente, a las personas sometidas al proceso.
- b. La colaboración con la ciudadanía y organismos de control social se fomentará en el marco de los canales institucionales establecidos y respetando los límites legales de confidencialidad.
- c. La difusión de buenas prácticas o casos institucionales se limitará a lecciones aprendidas genéricas, sin referencias a procesos individuales, resultados específicos o datos sensibles.

Toda comunicación relacionada con la debida diligencia deberá regirse por los principios de veracidad, oportunidad, proporcionalidad, confidencialidad y respeto a los derechos fundamentales, y estará sujeta a la autorización previa de las instancias competentes de la institución, en concordancia con la normativa vigente en materia de protección de datos personales y acceso a la información pública.

Artículo 18. Mecanismos de Reparación y Medidas Preventivas

Cuando el proceso de debida diligencia identifique indicios de vulneraciones éticas, conflictos de interés no declarados o conductas inapropiadas, se deberán aplicar medidas proporcionales y oportunas para mitigar el riesgo, promover la reparación y fortalecer la cultura de integridad.

Este sistema no tiene como objetivo sustituir procesos sancionatorios ni judiciales, sino prevenir su ocurrencia mediante intervenciones técnicas tempranas, en línea con el principio de prevención primaria.

Las medidas podrán incluir:

a. Advertencia o recomendación de integridad emitida por la CIGCN u OI

- Dirigida al servidor público evaluado.
- Debe ser firmada y archivada en el RIDD.
- Puede incluir compromisos de mejora conductual.

b. Remisión a órganos internos de control o disciplina

- Si el caso requiere acción administrativa, la CIGCN u OI lo remite al órgano competente dentro de la institución — RRHH, Auditoría Interna u otro según corresponda — conforme a los procedimientos establecidos en la Ley No. 41-08 y los reglamentos del MAP. Cuando la medida implique una decisión sobre el estatus laboral del servidor, RRHH deberá coordinar con el MAP conforme a sus competencias como órgano rector del empleo público.
- El seguimiento será reportado al RIDD.

c. Notificación a la DIGEIG para posibles acciones posteriores

- En casos de indicios graves (ej.: conflicto de interés claro, antecedentes penales activos), la CIGCN/OI notifica formalmente a la DIGEIG.
- Esta notificación no inicia una investigación, pero permite a la DIGEIG:
 - Registrar el caso en su sistema de alertas tempranas.
 - Monitorear patrones si hay múltiples reportes.
 - Coordinar con otras órganos y entidades si se acumulan indicios.
 - Emitir una alerta técnica a la institución nominadora sobre la necesidad de actuar

d. Planes de mejora o capacitación ética

- Aplicables cuando el riesgo sea de naturaleza formativa, conductual o de conocimiento.
- Ejemplos: falta de declaración de intereses, incumplimiento menor, ausencia de capacitación previa.
- Los planes deben incluir:
 - Acción específica (ej.: curso de integridad pública).
 - Plazo de cumplimiento.
 - Responsable del seguimiento.
 - Verificación del resultado

La aplicación de medidas correctivas deberá observar el debido proceso, la presunción de inocencia y el principio de proporcionalidad.

Artículo 19. Mejora Continua

La debida diligencia es un proceso dinámico que debe ajustarse a los cambios normativos, tecnológicos y de gestión pública.

Por tanto:

a. La DIGEIG establecerá un mecanismo de revisión técnica de la política, incorporando lecciones aprendidas, revisiones y resultados institucionales. Las instituciones públicas deberán actualizar sus metodologías y herramientas conforme a las guías o manuales emitidos por la DIGEIG, en coordinación con el MAP en todo lo que incida en los sistemas de gestión del empleo público, conforme a sus competencias como órgano rector de la función pública. Se promoverá la innovación en los sistemas de análisis de integridad e interoperabilidad, priorizando la integración con las plataformas del MAP y el gobierno electrónico, para fortalecer la eficiencia del proceso y reducir las cargas administrativas sobre las instituciones.

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA

Artículo 20. Naturaleza del Procedimiento

El presente procedimiento tiene naturaleza preventiva, técnica y consultiva. Su propósito es generar un conocimiento documentado, riguroso y trazable sobre la idoneidad de integridad de una persona para ocupar una posición crítica o de confianza en el sector público, de forma que ninguna autoridad institucional pueda alegar desconocimiento de la condición o historial del servidor vinculado.

Sobre el carácter del dictamen de integridad:

El Dictamen de Integridad emitido como resultado de este procedimiento tiene las siguientes características:

- Es NO VINCULANTE en cuanto a la decisión de nombramiento, ascenso o contratación: la Autoridad Nominadora conserva su competencia legal para tomar la decisión final conforme a su marco normativo.
- Es de CONSIDERACIÓN OBLIGATORIA Y DOCUMENTADA: la Autoridad Nominadora deberá acreditar en el expediente que tomó conocimiento del dictamen antes de adoptar su decisión.
- Genera RESPONSABILIDAD DOCUMENTADA: si la Autoridad Nominadora adopta una decisión contraria al dictamen técnico, deberá emitir un acto administrativo motivado que explicita las razones de su apartamiento. Dicho acto administrativo quedará registrado en el Registro Interno de Debita Diligencia (RIDD) y será reportada a la DIGEIG para su seguimiento.

Este mecanismo garantiza que el sistema produzca información e insumos institucionales reales, sin necesidad de convertir el dictamen en un veto administrativo que exceda las competencias legales de la CIGCN y los OI, y sin afectar las atribuciones que la Ley No. 247-12 sobre Administración Pública y la Ley No. 41-08 de Función Pública confieren a la Autoridad Nominadora y al MAP para la gestión del empleo público.

Principios que rigen el procedimiento:

1. Prevención: el procedimiento actúa antes de que el riesgo se materialice, no como respuesta sancionatoria posterior.
2. Proporcionalidad: el nivel de profundidad de la evaluación es proporcional al nivel de riesgo del cargo.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

3. Debido proceso: se respetan los principios de presunción de buena fe, derecho a la información sobre el proceso y derecho a contestar información adversa identificada.
4. Confidencialidad: el proceso se rige por la Ley No. 172-13 sobre Protección de Datos Personales. Los resultados individuales son reservados y solo accesibles a las partes autorizadas.
5. Trazabilidad: cada actuación queda documentada en el expediente del RIDD, garantizando auditabilidad.

Artículo 21. Etapas del Procedimiento

El procedimiento establecido en este capítulo se desarrolla en el marco de las competencias de la DIGEIG como órgano rector del Sistema Nacional de Integridad (Decreto No. 407-25), en coordinación con el MAP como órgano rector del empleo público (Ley No. 247-12), y conforme a los principios de la Ley No. 41-08 de Función Pública, la Ley No. 107-13 sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y los reglamentos de aplicación de la Administración Pública. Ninguna etapa de este procedimiento sustituye ni duplica los procesos ordinarios de gestión del empleo público del MAP; actúa de forma complementaria y coordinada con ellos.

El procedimiento estándar comprende cinco etapas secuenciales, articuladas con las responsabilidades de la CIGCN, el OI y las áreas institucionales competentes:

Etapa	Nombre	Propósito
I	Inicio del Proceso y Solicitud de Evaluación	Formaliza la apertura, identifica al evaluado y al cargo, obtiene el consentimiento informado y registra el caso en el RIDD.
II	Recopilación y Análisis de Información	Recolecta y verifica la información conforme al tipo de Debita Diligencia: Simplificada, Simplificada Reforzada o Ampliada.
III	Clasificación de Riesgos — Bajo / Medio / Alto	Aplica la Matriz F-04 para asignar el nivel de riesgo y determinar el tipo de Debita Diligencia resultante.
IV	Dictamen de Integridad y Recomendaciones	Emite el Informe Técnico con la recomendación: Aprobado / Condicionado / No recomendado.
V	Gestión de Hallazgos y Registro Documental	Documenta el cierre, medidas adoptadas, acto administrativo motivado si aplica, y activa el ciclo de seguimiento del Artículo 16.

Vías de activación: (a) evento de movimiento de personal notificado por RRHH, o (b) evaluación periódica programada por el inventario de cargos de la M-GRC.

Cada etapa está diseñada para garantizar rigor técnico, transparencia procedimental y sostenibilidad del modelo.

Artículo 22. Etapa I – Inicio del Proceso y Solicitud de Evaluación

La etapa I formaliza el inicio del proceso de debida diligencia mediante la solicitud de evaluación. Su propósito es documentar el origen del proceso, identificar al evaluado y al cargo, y activar la cadena de custodia técnica que corresponde a la CIGCN o al oficial de integridad (OI).

A. Cargos sujetos a debida diligencia — determinación por la M-GRC

Los cargos que requieren evaluación de debida diligencia no se determinan de forma discrecional caso a caso. Son los cargos identificados con nivel de riesgo alto o equivalente en la matriz de gestión de riesgos conductuales (M-GRC) de cada institución, elaborada conforme a la guía de gestión de riesgos conductuales de corrupción (DIGEIG, 2024).

La CIGCN mantendrá actualizado, como parte de su plan de trabajo anual, el inventario de cargos sujetos a Debida Diligencia en su institución, derivado directamente de la M-GRC vigente. Este inventario será la fuente primaria de activación del proceso — independientemente de que exista o no un movimiento de personal pendiente.

Importante: la M-GRC puede identificar cargos de alto riesgo en cualquier grupo ocupacional. Un cargo de grupo I-III cuyas funciones reales impliquen manejo de fondos, custodia de recursos críticos o acceso a información sensible podrá estar incluido en el inventario, conforme al análisis técnico de la CIGCN/OI.

B. Escenarios de activación del proceso

La solicitud de evaluación se activará en cualquiera de los siguientes escenarios, siempre que el cargo involucrado figure en el inventario de cargos sujetos a Debita Diligencia o sea identificado como de alto riesgo por la CIGCN/OI:

#	Escenario	Descripción
1	Ingreso o nombramiento nuevo	Vinculación inicial de una persona a un cargo crítico o de confianza, sea por nombramiento, contratación directa o designación. La Debita Diligencia debe completarse antes de la toma de posesión del cargo.
2	Ascenso o promoción	Servidor ya activo que asciende a un cargo de mayor nivel jerárquico, mayor exposición a recursos o decisiones, o que pasa a pertenecer al inventario de cargos sujetos a Debita Diligencia de la institución.
3	Reasignación o traslado a cargo crítico	Servidor ya activo que es reasignado, trasladado o rotado hacia un cargo identificado como crítico en la M-GRC, aunque su nivel ocupacional nominal no cambie.
4	Designación en comisión o función especial	Asignación temporal a comités de toma de decisiones, órganos de selección, comisiones de licitación, juntas directivas u otras funciones con poder decisorio especial.
5	Consultoría o servicios profesionales	Incorporación de consultores, asesores o personal bajo contrato de servicios que tendrán acceso a información sensible, recursos públicos o capacidad de influir en decisiones institucionales.
6	Personal en comisión de servicios y/o traslado definitivo.	Recepción de personal procedente de otra institución pública, mediante intercambio o asistencia técnica, que ejercerá funciones en cargos del inventario de Debita Diligencia.
7	Evaluación periódica programada	Revisión ordinaria de servidores en cargos críticos, conforme al ciclo de seguimiento establecido en el Artículo 16. No requiere evento de vinculación — la M-GRC y el inventario de cargos la activan.

C. Cadena de responsabilidad — RRHH activa, CIGCN/OI analiza y valida

La debida diligencia es un proceso de conocimiento técnico del funcionario público. Su ejecución sigue la siguiente cadena de responsabilidad, que no es intercambiable:

Actor	Rol en la etapa I	Lo que no le corresponde
Recursos humanos (RRHH) o autoridad solicitante	Completa y remite el F-01 a la CIGCN u OI, con copia informativa al MAP cuando el movimiento de personal involucre cargos de confianza o de libre nombramiento sujetos al proceso de no objeción del MAP conforme a la Ley No. 247-12.	Clasificar el nivel de riesgo del evaluado. Determinar el tipo de Debita Diligencia a aplicar. Emitir ningún juicio sobre la idoneidad del candidato.
CIGCN / Oficial de Integridad (OI)	Recibe la solicitud, verifica que esté completa, registra el caso en el RIDD, solicita el consentimiento informado al evaluado, clasifica el nivel de riesgo y ejecuta el tipo de Debita Diligencia que corresponda.	Aprobar o vetar designaciones. Sustituir a RRHH en la gestión administrativa del personal. Compartir el expediente completo fuera del núcleo técnico autorizado.
Evaluado (servidor público o candidato)	Firma el consentimiento informado conforme a la ley 172-13, autoriza el acceso a sus datos y entrega la documentación requerida.	No está obligado a firmar, pero la negativa activa la condición resolutoria establecida en el apartado e) de este artículo.

D. Contenido mínimo de la solicitud de evaluación (F-01)

La solicitud de evaluación presentada por RRHH o la autoridad solicitante deberá contener:

- Nombre completo, cédula de identidad y datos de contacto del evaluado.
- Cargo aplicable, código institucional del puesto y grupo ocupacional asignado por el MAP.
- Sector institucional y unidad organizacional a la que pertenece el cargo.
- Escenario de activación (ver sección b): tipo de vinculación o evento que origina la solicitud.

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

- Indicación de si el cargo figura en el inventario de cargos sujetos a Debida Diligencia de la M-GRC, o justificación técnica en caso contrario.
- Fecha estimada de toma de posesión o inicio de funciones.
- Origen de la solicitud: a iniciativa de RRHH, de la máxima autoridad, o de la CIGCN/OI en caso de evaluación periódica programada.

E. Consentimiento informado y condición resolutoria

Una vez recibida y registrada la solicitud en el RIDD, la CIGCN U OI notificará al evaluado el inicio del proceso y le solicitará la firma del consentimiento informado conforme a la ley no. 172-13 sobre protección de datos personales.

El consentimiento informado deberá especificar:

- La finalidad del proceso y el uso que se dará a la información recopilada.
- Los tipos de datos que serán consultados y las instituciones que podrán ser contactadas.
- Los derechos del evaluado: acceso al resultado general, rectificación de errores de hecho, y reserva de fuentes metodológicas.
- El carácter consultivo y no sancionatorio del proceso.

F. Casos de emergencia institucional

En situaciones de emergencia institucional o nombramientos urgentes de alto nivel que impidan completar el proceso de Debida Diligencia antes de la toma de posesión, se aplicarán las siguientes reglas:

- La Autoridad Nominadora notificará a la CIGCN/OI del carácter de emergencia y la fecha de toma de posesión.
- La CIGCN/OI iniciará la Debida Diligencia en el mismo momento de la notificación, sin perjuicio de que el cargo ya haya sido tomado.
- El proceso de Debida Diligencia en estos casos deberá completarse en un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados desde la toma de posesión. El plazo anterior de 60 días queda derogado.
- Durante ese período, la Autoridad Nominadora asumirá responsabilidad institucional documentada por la designación previa al dictamen, lo que quedará registrado en el RIDD.
- Si el dictamen resultante es 'No recomendado', la Autoridad Nominadora deberá emitir acto administrativo motivada en los términos del Artículo 25 o iniciar el proceso de reasignación del servidor a un cargo no crítico.

Artículo 23. Etapa II – Recopilación y Análisis de Información

Esta etapa recolecta información verificable conforme al tipo de Debita Diligencia. Como primera fuente transversal en todos los tipos, la CIGCN u OI consultará el historial conductual acumulado en el RIDD institucional y en el sistema del MAP: alertas F-07 previas, sanciones disciplinarias, planes de mitigación anteriores y cualquier conducta documentada.

Fuente primaria transversal — Historial conductual institucional

Independientemente del tipo de Debita Diligencia que se aplique, la CIGCN u OI consultará como primera fuente de verificación el historial conductual acumulado del evaluado en el RIDD institucional y en el sistema de gestión de la función pública del MAP:

- Alertas conductuales registradas en el RIDD por la CIGCN, el OI o RRHH en evaluaciones o períodos de seguimiento anteriores (F-07).
- Sanciones disciplinarias formales en el historial institucional del servidor.
- Planes de mitigación activos o cerrados en procesos de Debita Diligencia anteriores.
- Cualquier conducta documentada que haya generado registro en el sistema del MAP o en el RIDD.

Propósito estratégico: Este historial primario, generado por las propias instituciones, es la fuente más directa y confiable para la evaluación de integridad. Su existencia y calidad depende de que la CIGCN, el OI y RRHH mantengan el hábito sostenido de registrar toda conducta relevante — no solo las graves — en el expediente del servidor desde el primer día. Construir este historial hoy es la inversión que hace más sólidas las evaluaciones del mañana.

A. Debita Diligencia Simplificada — RIESGO BAJO

Aplicable a cargos con nivel de riesgo BAJO conforme al Art. 24. La recopilación se realiza íntegramente por la CIGCN u OI, utilizando fuentes internas y documentación disponible en la institución. No requiere consultas externas ni intervención de la DIGEIG.

Tipo de fuente	Documentos y verificaciones requeridas
Documentación base del evaluado	<ul style="list-style-type: none"> • Cédula de identidad vigente. • Currículum vitae actualizado y firmado por el interesado. • Declaración de no conflicto de interés bajo responsabilidad personal del declarante, conforme al Artículo 77 de la Ley No. 41-08. No requiere notariado. • Certificado de No Antecedentes Penales — actualiza y profundiza el requisito de ingreso para el cargo crítico específico. • Referencias laborales internas (si aplica).

POLÍTICA ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO

Verificación interna institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Historial conductual en el RIDD institucional: alertas F-07, planes de mitigación previos, sanciones registradas. • Historial en el sistema del MAP: sanciones disciplinarias formales, novedades en el expediente de la función pública. • Ausencia de sanciones disciplinarias activas en el expediente institucional. • Consulta al sistema interno de contrataciones para detectar vinculaciones múltiples o potenciales conflictos. • Evaluación de clima laboral (en casos de ascenso o reasignación).
------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B. Debida Diligencia Simplificada Reforzada — RIESGO MEDIO

Aplicable a cargos con nivel de riesgo MEDIO conforme al Art. 24. La recopilación incluye todo lo de la Debida Diligencia Simplificada más las verificaciones adicionales que se describen a continuación. Se realiza íntegramente por la CIGCN u OI — no requiere remisión a la DIGEIG, pero sí reporte del Plan de Mitigación resultante.

Tipo de fuente	Documentos y verificaciones adicionales
Todo lo de la Debida Diligencia Simplificada +	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración complementaria de intereses, bienes y vínculos relevantes al cargo específico de acuerdo con la ley 311-14. • Verificación ampliada del historial conductual en RIDD: revisión de todas las alertas F-07 registradas, incluyendo las de gravedad baja, para identificar patrones de conducta. • Verificación del historial laboral en el MAP con mayor profundidad: fechas de ingreso/salida, motivos de separación en cargos anteriores, novedades disciplinarias. • Consulta de referencias laborales externas (si el evaluado tiene trayectoria en el sector privado o en otras instituciones).
Análisis de patrones conductuales	<p>La CIGCN u OI revisará el conjunto de alertas registradas — incluso las de baja gravedad — para determinar si existe un patrón de conducta que, aunque ninguna alerta sea crítica individualmente, configure un riesgo moderado sostenido.</p> <p>Este análisis de patrones es la función diferenciadora de la Debida Diligencia Simplificada Reforzada respecto a la Simplificada: no solo verifica hechos puntuales, sino tendencias conductuales.</p>

C. Debita Diligencia Ampliada — RIESGO ALTO

Aplicable cuando el nivel de riesgo asignado en la Etapa III (Art. 24) es ALTO. En este caso, la CIGCN u OI no realiza consultas externas directas — su función es preparar y remitir el expediente base a la DIGEIG, quien ejecuta la Debita Diligencia Ampliada.

Paso	Descripción
1. Preparación del expediente base	<p>La CIGCN u OI completa toda la documentación de la Debita Diligencia Simplificada (Sección A).</p> <p>Añade el historial conductual del RIDD y el análisis preliminar de riesgo (Formulario F-04).</p> <p>Documenta los factores específicos que activaron el nivel ALTO.</p>
2. Remisión formal a la DIGEIG	<p>La CIGCN u OI remite el expediente mediante el Formulario F-05 (Solicitud de Debita Diligencia Ampliada).</p> <p>La DIGEIG actúa como enlace único con las instituciones públicas coordinadoras: PGR (antecedentes penales), MAP (historial laboral completo), UAF (alertas de análisis financiero) y Ministerio de Trabajo (sanciones laborales).</p> <p>La CIGCN u OI NO puede contactar directamente a ninguna de estas instituciones.</p>
3. Análisis reputacional con fuentes abiertas (OSINT)	<p>La DIGEIG podrá complementar el análisis con fuentes abiertas verificables, conforme al protocolo OSINT establecido en el Manual del Evaluador Técnico y respetando los límites de la Ley No. 172-13 sobre Protección de Datos Personales.</p> <p>El evaluado tiene derecho a conocer que se realizó análisis de fuentes abiertas y a contestar información adversa identificada, antes de que se emita el dictamen definitivo.</p>
4. Recomendación Técnica Especial de la DIGEIG	<p>Con base en el análisis completo, la DIGEIG emite su Recomendación Técnica Especial, que es remitida a la CIGCN/OI para la emisión del Dictamen de Integridad definitivo.</p> <p>Si durante el proceso se identifican indicios claros de corrupción, lavado de activos u otros delitos contra la administración pública, la DIGEIG canalizará el caso a su Dirección de Investigaciones. Los criterios y el protocolo de esa canalización están establecidos en el Manual del Evaluador Técnico.</p>

D. Consentimiento informado — REQUISITO TRANSVERSAL

Todo proceso de debita diligencia, independientemente del tipo, requiere la firma previa del Consentimiento Informado (F-02) por parte del evaluado, conforme a la Ley No. 172-13. El consentimiento debe obtenerse antes de iniciar cualquier verificación. Su gestión está regulada en el Artículo 22, sección E.

Artículo 24. Etapa III – Criterios de clasificación de Riesgos para la Debida Diligencia e Interpretación de Resultados

Con base en la información recopilada en la Etapa II, la CIGCN u OI clasificará el nivel de riesgo conductual del evaluado aplicando los criterios del Artículo 14. Esta clasificación determinará automáticamente el tipo de debida diligencia a ejecutar y el responsable de su ejecución, conforme a los criterios siguientes:

- **Nivel ocupacional relativo:** Aunque el grupo ocupacional asignado por el Ministerio de Administración Pública (MAP) es un indicador relevante, su impacto en el riesgo potencial varía según la estructura jerárquica de cada institución. En algunas instituciones, cargos clasificados en grupos inferiores pueden ejercer funciones con alto poder de decisión o acceso a recursos críticos. En estos casos, la CIGCN u OI aplicará el criterio de las funciones reales del cargo para la clasificación de riesgo, documentará la justificación técnica en el expediente RIDD y la comunicará al MAP para los fines de actualización del registro del empleo público, conforme al principio de coordinación interinstitucional.
- **Sector institucional:** Algunos sectores presentan mayores niveles de exposición al riesgo por naturaleza, debido a su manejo de recursos públicos, capacidad de decisión sobre terceros o acceso a información sensible. Estos incluyen: Salud, Hacienda, Seguridad Interior y Exterior, Transporte e Infraestructura, Recursos Naturales y Organismos de Control. Sin embargo, el riesgo debe calibrarse según el contexto específico de la institución y el cargo
- **Factores de riesgo identificados:** Hallazgos concretos derivados del análisis documental, verificación interna y fuentes abiertas.

A. Criterios de clasificación por nivel de riesgo:

<p>RIESGO BAJO</p>	<p>Ausencia de factores de riesgo verificables. Se configura cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cargo corresponde a los Grupos I-III del MAP. • No presenta exposición a manejo de recursos, poder de decisión ni acceso a información sensible. • No hay antecedentes disciplinarios ni indicadores de conflicto de interés. <p>→ Aplica Debida Diligencia Simplificada. Ejecuta: CIGCN / OI.</p>
<p>RIESGO MEDIO</p>	<p>Presencia de factores de riesgo moderados. Se configura cuando concurre al menos uno de los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inconsistencias menores en la documentación presentada, con posibilidad de justificación. • Antecedente disciplinario resuelto, de baja gravedad y sin reincidencia. • Exposición limitada a recursos o decisiones, sin control exclusivo ni poder unilateral. • Cargo de Grupos I-III cuyas funciones reales equivalen a un nivel de exposición IV, según análisis técnico de la CIGCN/OI. <p>→ Aplica Debida Diligencia Simplificada Reforzada. Ejecuta: CIGCN / OI, con plan de mitigación y seguimiento semestral.</p>
<p>RIESGO ALTO</p>	<p>Presencia de al menos uno de los siguientes factores críticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conflicto de interés declarado o identificado. • Antecedente penal no prescrito o proceso judicial activo vinculado a delitos contra la administración pública, soborno, lavado de activos, fraude o integridad. • Cargo con poder decisorio sobre recursos, contrataciones, auditorías o información clasificada (Grupos IV-V o equivalente funcional). • Vínculos directos con proveedores, contratistas o terceros en sectores de alto riesgo, no declarados. <p>→ Aplica Debida Diligencia Ampliada. La CIGCN/OI remite formalmente a la DIGEIG, quien ejecuta y coordina.</p>

B. Relación entre nivel de riesgo, tipo de Debida Diligencia y responsable de ejecución:

La clasificación de riesgo determina automáticamente el tipo de debida diligencia a aplicar:

DEBIDA DILIGENCIA	Ejecutor	Qué incluye
Simplificada	CIGCN / OI — íntegramente dentro de la institución	Verificación documental interna: cédula, CV, declaración de intereses, historial disciplinario, referencias laborales internas.
Simplificada Reforzada	CIGCN / OI, con monitoreo semestral y reporte a DIGEIG	Lo anterior + plan de mitigación documentado + seguimiento semestral + declaración complementaria de intereses.
Ampliada	CIGCN / OI remite formalmente a la DIGEIG, quien ejecuta y coordina	Consultas externas (PGR, MAP, UAF, MT) + OSINT + análisis patrimonial. La DIGEIG emite Recomendación Técnica Especial.

C. Canales de escalada dentro de la Debida Diligencia ampliada:

Cuando el caso sea remitido a la DIGEIG para Debida Diligencia Ampliada, la Dirección de Ética e Integridad de la DIGEIG analizará los hallazgos y determinará el canal de respuesta según la naturaleza de los mismos:

Naturaleza del hallazgo	Acción de la DIGEIG	Destinatario
Incumplimientos administrativos o conductas éticas graves: conflicto de interés no declarado, falta de documentos obligatorios, incumplimiento de deberes funcionales.	Emite Comunicación de Alerta Temprana con recomendación de medidas correctivas.	Máxima Autoridad Ejecutiva (con copia a CIGCN/OI).
Indicios claros de corrupción, lavado de activos, enriquecimiento ilícito u otros delitos contra la administración pública.	Canaliza al área correspondiente de la DIGEIG.	Area correspondiente.

Nota: La clasificación deberá documentarse en el formulario oficial de evaluación y acompañarse de la evidencia verificable que respalde la calificación asignada.

Artículo 25. Etapa IV – Informe Técnico de Evaluación de Integridad y Recomendaciones

El Informe Técnico de Evaluación de Integridad es el documento oficial emitido por la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) o el Oficial de Integridad (OI), que materializa el resultado del proceso de debida diligencia. Tiene carácter técnico y consultivo, y sirve como insumo fundado e irrenunciable para la toma de decisiones de la Autoridad Nominadora.

Nota 1: La CIGCN u OI no emite resoluciones ni toma decisiones administrativas sobre nombramiento, ascenso, traslado ni desvinculación de servidores públicos. Su función es técnica: evaluar, recomendar y documentar, dentro del marco de la prevención de conflictos de interés e incompatibilidades funcionales, y en coordinación con el MAP como órgano rector del empleo público conforme a la Ley No. 247-12.

A. Contenido obligatorio del informe técnico:

Componente	Descripción
Identificación del evaluado	Nombre completo, cédula de identidad, cargo aplicable, grupo ocupacional MAP, institución y unidad.
Código del caso	Número de caso RIDD y Código Único de Evaluación (IUE).
Tipo de Debida Diligencia aplicada	Simplificada / Simplificada Reforzada / Ampliada.
Fuentes utilizadas	Relación de documentos revisados, verificaciones realizadas y fuentes consultadas. Sin revelar metodologías sensibles ni resultados intermedios de la DIGEIG.
Resultado de la Matriz de Riesgo	Nivel de riesgo asignado por dimensión (estructural, contextual, personal) y nivel global. Referencia al Formulario F-04.
Recomendación técnica	Una de tres opciones (ver sección B).
Fundamentación técnica	Síntesis de los hallazgos que sustentan la recomendación. Máximo 100 palabras. Redactada en términos de evidencia, sin juicios de valor.
Plan de Mitigación (si aplica)	Cuando la recomendación sea condicionada: medidas específicas, responsable, plazo y mecanismo de seguimiento. Formulario F-08.
Firmas	Todos los miembros de la CIGCN o el OI, según corresponda. Fecha de emisión.

B. Tipos de recomendación técnica:

Recomendación	Corresponde cuando	Efecto sobre el proceso
Aprobado sin observaciones	Nivel de riesgo BAJO. No se identifican factores de riesgo significativos.	La Autoridad Nominadora puede proceder con la designación. El expediente queda archivado en el RIDD.
Aprobado con Plan de Mitigación	Nivel de riesgo MEDIO. Se identifican factores moderados manejables con medidas específicas.	La Autoridad Nominadora puede proceder. El Plan de Mitigación (F-08) es de implementación obligatoria y reportada.
No recomendado	Nivel de riesgo ALTO o incompatibilidad funcional verificada. El caso fue remitido a la DIGEIG y la Recomendación Técnica Especial así lo determina.	La Autoridad Nominadora que proceda con la designación debe emitir un acto administrativo (ver sección C).

C. Mecanismo de acto administrativo ante apartamiento del dictamen:

Cuando la Autoridad Nominadora adopte una decisión de designación contraria a un dictamen de 'No recomendado' o 'Aprobado con Plan de Mitigación', deberá:

- Emitir un acto administrativo por escrito, que explicita las razones técnicas, legales o institucionales que fundamentan su decisión de apartarse del dictamen.
- Remitir copia de dicho acto administrativo a la CIGCN u OI para su incorporación al expediente del RIDD.
- Notificar a la DIGEIG a través de la Plataforma Digital Nacional de Seguimiento (PDNS) o, en ausencia de esta, mediante comunicación escrita formal.
- Comunicar el acto administrativo al MAP, de forma que esa institución pueda incorporar esta información en sus procesos de gestión del empleo público y en el historial del servidor, conforme a sus competencias como órgano rector de la función pública.

La DIGEIG tomará nota del caso para su seguimiento en el marco del monitoreo institucional. La emisión del acto administrativo motivada no suspende la designación, pero genera un registro de responsabilidad institucional documentada.

D. Entrega del informe técnico:

- El Informe Técnico será firmado por todos los miembros de la CIGCN o por el OI, según corresponda.
- Será entregado a la Autoridad Nominadora en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles tras la reunión de deliberación.
- La Autoridad Nominadora tendrá un plazo de tres (3) días hábiles para notificar formalmente al evaluado sobre el resultado general del proceso, sin revelar fuentes, metodologías sensibles ni información confidencial de terceros.
- Una copia del informe quedará archivada en el RIDD bajo las condiciones de custodia y confidencialidad establecidas en el Artículo 28.

Artículo 26. Etapa V – Gestión de Hallazgos, Medidas Correctivas y Registro Documental

La Etapa V formaliza el cierre de cada proceso de debida diligencia, incorporando los hallazgos al expediente institucional, documentando las medidas adoptadas y garantizando la trazabilidad completa de todas las actuaciones. Las acciones en esta etapa son proporcionales al nivel de riesgo asignado en la Etapa III.

A. Gestión de hallazgos según nivel de riesgo

Nivel	Acciones de la CIGCN / OI	Registro en el RIDD
BAJO → Debida Diligencia Simplificada	Emisión del Dictamen de Integridad con recomendación “Aprobado sin observaciones”. Notificación a la Autoridad Nominadora en ≤ 5 días hábiles. Notificación al evaluado del resultado general en ≤ 3 días hábiles adicionales.	Expediente completo archivado. Dictamen firmado. Acuse de recibo de la Autoridad Nominadora. Activación del ciclo de revisión anual (Fase 2, Art. 16).
MEDIO → Debida Diligencia Simplificada Reforzada	Emisión del Dictamen con recomendación “Aprobado con Plan de Mitigación”. Elaboración del Plan de Mitigación (F-08) con medidas específicas, responsable, plazo y mecanismo de seguimiento. Activación del ciclo de revisión semestral (Fase 2, Art. 16). Si el Plan implica condiciones funcionales, remisión a la DIGEIG para validación.	Expediente completo + Dictamen firmado + F-08 (Plan de Mitigación) + Acuse de recibo. Reportes semestrales de seguimiento archivados progresivamente.

<p>ALTO → Debida Diligencia Ampliada</p>	<p>La CIGCN/OI emitió dictamen provisional "Pendiente de resolución por Debida Diligencia Ampliada" al remitir el caso a la DIGEIG (Art. 23). Al recibir la Recomendación Técnica Especial de la DIGEIG, la CIGCN/OI emite el Dictamen de Integridad definitivo. Si la recomendación es "No recomendado", la CIGCN/OI notifica a la Autoridad Nominadora y registra su respuesta (ver sección B).</p>	<p>Expediente completo + F-05 (Solicitud Debida Diligencia Ampliada) + Recomendación Técnica de la DIGEIG + Dictamen definitivo + Acuse de recibo + Acto administrativo (si aplica). Copia consolidada en DIGEIG.</p>
-------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B. Registro del acto administrativo — Cierre del ciclo del dictamen

Cuando la Autoridad Nominadora adopte una decisión contraria al Dictamen de Integridad — sea este "Aprobado con Plan de Mitigación" o "No recomendado" — deberá remitir a la CIGCN u OI el acto administrativo establecida en el Artículo 25, sección C. Este acto administrativo se incorporará al expediente del RIDD como parte integrante del caso, con los siguientes efectos:

- La CIGCN u OI registrará el acto administrativo en el RIDD con fecha, número de referencia y firmante.
- La CIGCN u OI notificará a la DIGEIG y al MAP a través de la PDNS o, en su ausencia, mediante comunicación formal escrita, con copia a la Máxima Autoridad de la institución, en el plazo establecido en el Artículo 27. La existencia del acto administrativo no suspende la designación, pero genera un registro de responsabilidad institucional documentada que es auditable por la DIGEIG y los órganos de control del Estado.
- Si el acto administrativo implica la designación de un servidor con dictamen "No recomendado", la CIGCN u OI activará automáticamente el ciclo de seguimiento más intensivo disponible para ese nivel de riesgo.

C. Conservación documental y custodia del RIDD

Todo expediente de debida diligencia debe conservarse conforme a las siguientes reglas:

Tipo de Debita Diligencia	Responsable de la custodia	Plazo y formato
Simplificada y Simplificada Reforzada	La CIGCN u OI de la institución, en el RIDD institucional.	Mínimo 5 años desde el cierre del caso, en formato físico o digital seguro, conforme a la Ley No. 172-13 y sin perjuicio de plazos mayores que establezca la Ley del Archivo General de la Nación.
Ampliada	Doble custodia: (1) CIGCN/OI de la institución — expediente base. (2) DIGEIG — versión consolidada que incluye la Recomendación Técnica Especial.	Mínimo 5 años en la institución. La DIGEIG conservará la versión consolidada conforme a sus propios protocolos de archivo.

Sobre el carácter confidencial del expediente: Los expedientes del RIDD son reservados. Su contenido individual no es accesible bajo la Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública, por tratarse de datos personales sensibles protegidos por la Ley 172-13. Son auditables exclusivamente por la DIGEIG, la Contraloría General y los órganos de persecución penal con mandato judicial.

D. Cierre formal del caso

Una vez completadas todas las actuaciones de la Etapa V, la CIGCN u OI procederá al cierre formal del caso en el RIDD, registrando:

- Fecha de cierre del caso.
- Resultado final del dictamen y tipo de recomendación emitida.
- Medidas adoptadas o en curso (Plan de Mitigación activo, si aplica).
- Próxima fecha de revisión periódica conforme al Art. 16.
- Indicador de si la Autoridad Nominadora se apartó del dictamen (sí/no) y número de referencia del acto administrativo, si aplica.

El reporte del caso cerrado a la PDNS de la DIGEIG (F-09) se realizará en el plazo establecido en el Artículo 29.

Artículo 27. Plazos del Procedimiento

El proceso de debida diligencia deberá desarrollarse dentro de los plazos máximos establecidos a continuación. Los plazos son de obligatorio cumplimiento para todos los actores del proceso, en el marco de sus respectivas competencias conforme a la Ley No. 247-12 sobre Administración Pública, la Ley No. 41-08 de Función Pública y la Ley No. 107-13 sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración. El incumplimiento de los plazos deberá ser justificado documentalmente en el expediente del RIDD. **A. Plazos por etapa y tipo de** Debida Diligencia

Etapa	Debida Diligencia Simplificada	Debida Diligencia Simplificada Reforzada	Debida Diligencia Ampliada Fase de Implementación	Debida Diligencia Ampliada Fase de Madurez
Etapa I Solicitud, registro y consentimiento	2 días hábil	2 días hábil	2 días hábil	2 días hábil
Etapa II Recopilación y análisis	3 días hábiles	4 días hábiles	5 días hábiles (interno) + hasta 30 días adicionales (coordinación externa manual)	5 días hábiles (interno) + hasta 15 días adicionales (coordinación digital)
Etapa III Clasificación de riesgos	1 día hábil	1 día hábil	2 días hábiles	2 días hábiles
Etapa IV Emisión del dictamen	2 días hábiles	2 días hábiles	3 días hábiles (tras recibir Recomendación Técnica de la DIGEIG)	3 días hábiles (tras recibir Recomendación Técnica de la DIGEIG)
Etapa V Cierre, registro y notificación	1 día hábil	1 día hábil	1 día hábil	1 día hábil
TOTAL MÁXIMO	9 días hábiles (Simplificada) 11 días hábiles (Reforzada)	Hasta 42 días hábiles	Hasta 27 días hábiles	

B. Plazos adicionales de comunicación

Actuación	Plazo
Entrega del Dictamen de Integridad a la Autoridad Nominadora	Máximo 5 días hábiles desde la reunión de deliberación de la CIGCN/OI.
Notificación al evaluado del resultado general	Máximo 2 días hábiles desde la entrega del dictamen a la Autoridad Nominadora.
Comunicación de extensión del plazo al solicitante (Debida Diligencia Ampliada)	Al día siguiente de identificar que el plazo ordinario no será suficiente, con estimación de cierre.
Reporte del caso cerrado a la PDNS/ DIGEIG (F-09)	Máximo 3 días hábiles desde el cierre formal del caso en el RIDD.
Acto administrativo de la Autoridad Nominadora (cuando aplique)	Máximo 5 días hábiles desde la recepción del Dictamen de No Recomendación.

C. Condiciones de vigencia de los plazos — FASES DEL SISTEMA

Los plazos de la Debida Diligencia Ampliada están directamente vinculados a la madurez operativa del sistema de interoperabilidad institucional:

Fase	Condición	Plazos aplicables
Fase de Implementación	Durante los primeros 18 meses desde la vigencia plena de la política, o hasta que la DIGEIG certifique que los acuerdos de interoperabilidad digital con PGR, MAP y UAF están operativos.	Debida Diligencia Ampliada: hasta 42 días hábiles totales. Coordinación externa por gestión manual. La DIGEIG comunicará al solicitante los avances parciales cada 10 días hábiles.
Fase de Madurez	Una vez que la DIGEIG certifique la operatividad de los acuerdos de interoperabilidad digital con las instituciones aliadas.	Debida Diligencia Ampliada: hasta 27 días hábiles totales. Coordinación externa automatizada. Los plazos son vinculantes para todas las partes del proceso.

El compromiso de la DIGEIG de formalizar los acuerdos de interoperabilidad con las instituciones públicas coordinadoras dentro de los primeros 90 días de la Fase de Habilitación — incluyendo el acuerdo bilateral con el MAP para el intercambio del historial laboral y conductual — es la condición que activa el paso de la Fase de Implementación a la Fase de Madurez del sistema.

Artículo 28. Documentación y Conservación de Expedientes

Todo proceso de debida diligencia debe quedar respaldado por un expediente completo que garantice la transparencia procedimental, la rendición de cuentas y la posibilidad de revisión futura.

A. Componentes obligatorios del expediente

	Componente	Responsable
a	Solicitud de Evaluación (F-01)	RRHH / Autoridad Solicitante
b	Consentimiento Informado del Evaluado (F-02)	OI / CIGCN
c	Evidencia documental recopilada	CIGCN / OI
d	Matriz de Clasificación de Riesgos (F-04)	CIGCN / OI
e	Acta de reunión de deliberación de la CIGCN	CIGCN
f	Dictamen de Integridad firmado	CIGCN / OI
g	Comunicación de resultados a la Autoridad Nominadora	CIGCN / OI
h	Acto administrativo motivado de la Autoridad Nominadora (cuando aplique)	Autoridad Nominadora
i	Registro de alertas conductuales F-07 vinculadas al caso (si aplica)	CIGCN / OI / RRHH

En los casos de Debita Diligencia Ampliada, se añaden adicionalmente: Formulario F-05 (Solicitud de Debita Diligencia Ampliada), Recomendación Técnica Especial de la DIGEIG, y acuse de recibo de la Autoridad Nominadora.

B. Plazos y responsables de custodia

Tipo de Debita Diligencia	Custodia	Plazo mínimo
Simplificada y Simplificada Reforzada	CIGCN u OI de la institución, en el RIDD institucional.	Mínimo 5 años desde el cierre del caso, sin perjuicio de plazos mayores que establezca la Ley del Archivo General de la Nación para documentos públicos.
Ampliada	Doble custodia: CIGCN/OI (expediente base) + DIGEIG (versión consolidada con Recomendación Técnica).	Mínimo 5 años en ambas custodia, sin perjuicio de plazos mayores conforme a la Ley del Archivo General de la Nación.

Artículo 29. Indicadores de Desempeño y Control de Calidad

- a. Para evaluar la efectividad del procedimiento de debida diligencia, en el marco de la función rectora de la DIGEIG (Decreto No. 407-25) y en coordinación con el MAP como órgano rector del empleo público (Ley No. 247-12), se monitorearán los siguientes indicadores: Número total de evaluaciones realizadas (por institución, tipo de cargo, nivel de riesgo).
- b. Porcentaje de casos con riesgo identificado (medio y alto).
- c. Acciones preventivas adoptadas (planes de mitigación, capacitaciones).
- d. Casos remitidos a la DIGEIG para debida diligencia ampliada (indicador clave de escalonamiento).
- e. Tiempo promedio de respuesta por etapa (estándar vs. ampliado).
- f. Grado de cumplimiento del RIDD y PDNS.

Estos indicadores serán consolidados trimestralmente por la DIGEIG y compartidos con el MAP en lo que corresponda al seguimiento del empleo público, para la mejora continua del modelo, la asignación de acompañamiento técnico y el reconocimiento de buenas prácticas institucionales.

CAPÍTULO V. ELEMENTOS TRANSVERSALES

Artículo 30. Formación y Fortalecimiento de Capacidades

La efectividad del sistema de debida diligencia depende directamente de la capacidad técnica de las CIGCN y los OI. Las instituciones públicas deberán garantizar la formación continua de sus equipos de integridad en las materias establecidas en este artículo.

A. PROGRAMA DE HABILITACIÓN INICIAL

Durante la Fase de Habilitación establecida en el Artículo 38, la DIGEIG organizará el programa de formación inicial y certificación habilitante, que incluirá:

- Inducción al marco normativo e institucional de la debida diligencia y el Sistema Nacional de Integridad (SNIRD).
- Formación en el uso de los formularios, la Matriz de Clasificación de Riesgos (F-04) y el Registro RIDD.
- Entrenamiento en el Manual del Evaluador Técnico de la Dirección de Integridad — instrumento central de referencia para la operación del sistema.
- Simulaciones de casos prácticos de los tres tipos de Debida Diligencia, incluyendo escenarios de riesgo medio y situaciones de frontera.
- Certificación habilitante emitida por la DIGEIG, requisito para el ejercicio de las funciones técnicas de análisis, clasificación y dictamen dentro de la CIGCN u OI, conforme al Artículo

B. FORMACIÓN CONTINUA

Una vez en vigencia plena, la DIGEIG organizará anualmente:

- Jornadas de actualización técnica sobre buenas prácticas, cambios normativos, casos complejos y lecciones aprendidas del sistema.
- Talleres de inducción para nuevos miembros de CIGCN u OI que se incorporen durante el año, garantizando que ningún miembro opere sin la certificación habilitante.
- Actualizaciones del Manual del Evaluador Técnico conforme evolucione la política y se incorporen nuevas secciones.
- Certificaciones en gestión de integridad, basadas en metodologías internacionales (ISO 37001, ISO 37301, ISO 31000).

Se priorizará la participación del personal de los Grupos Ocupacionales IV y V, así como de los cuerpos técnicos de RRHH designados en funciones sensibles.

Nota: Toda formación deberá integrar un enfoque práctico, con estudios de caso reales (anonimizados), simulaciones de evaluación de integridad y uso de las herramientas digitales del sistema. La teoría sin práctica no construye la cultura de registro que este sistema requiere.

Artículo 31. Tecnología, Plataforma Digital y Protección de Datos

La aplicación de la debida diligencia implica el manejo de información sensible y de carácter personal, la cual deberá ser tratada conforme a las disposiciones de la Ley No. 172-13 sobre Protección de Datos Personales, la Ley No. 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública, y los principios internacionales de ética de datos. El uso de tecnología es fundamental para la eficiencia, trazabilidad y supervisión del sistema.

A. Plataforma digital nacional de seguimiento (PDNS)

La DIGEIG desarrollará e implementará la Plataforma Digital Nacional de Seguimiento (PDNS) como sistema centralizado de gestión del sistema de debida diligencia. Una vez operativa, la PDNS permitirá:

- Registro automatizado de casos, solicitudes y dictámenes por institución.
- Generación de tableros de seguimiento por institución, grupo ocupacional, sector y nivel de riesgo.
- Alertas tempranas para casos repetidos, inconsistencias o incumplimientos de plazos.
- Reportes consolidados para la supervisión técnica de la DIGEIG.
- Transmisión segura del reporte F-09 de cierre de cada caso.

Integración progresiva con los sistemas del MAP para el intercambio bidireccional de historial laboral y conductual, conforme al protocolo de coordinación formalizado durante la Fase de Habilitación, bajo los principios de la Ley No. 172-13 y el acuerdo de cooperación establecido en el Artículo 9.

Estatus de la PDNS y mecanismo de contingencia

La PDNS es un objetivo de implementación progresiva. Su operatividad plena será alcanzada durante la Fase de Madurez del sistema (Art. 38). En el ínterin, se aplicará el siguiente esquema:

- Fase de Habilitación y Fase de Implementación
- El RIDD institucional en formato físico o digital seguro (conforme a las instrucciones del Manual) operará como mecanismo primario de registro. Los reportes a la DIGEIG se realizarán mediante el formulario F-09 en formato digital estandarizado (hoja de cálculo o formulario web básico provisto por la DIGEIG).
- Fase de Madurez
- La PDNS estará operativa y será el canal único de registro centralizado. El RIDD institucional se mantendrá como expediente local complementario.

B. Protección de datos y uso de dispositivos

La información compartida con el MAP en el marco de esta política — historial conductual, alertas F-07, resultados de evaluaciones — se tratará bajo los mismos principios de confidencialidad y necesidad de conocer que rigen el RIDD institucional, conforme a la Ley No. 172-13. El MAP incorporará esta información a sus sistemas bajo sus propios protocolos de gestión documental y protección de datos personales.

El manejo de información de los expedientes de Debita Diligencia se regirá por las siguientes reglas:

Permitido	Prohibido
<ul style="list-style-type: none">• Acceder a la PDNS desde dispositivos institucionales o personales debidamente registrados y aprobados por la institución.• Almacenar expedientes en sistemas institucionales oficiales con acceso restringido y respaldo seguro.• Compartir información del expediente con los miembros de la CIGCN que tienen acceso autorizado bajo el principio de necesidad de conocer.• Realizar análisis de fuentes abiertas (OSINT) desde dispositivos y redes institucionales, conforme al protocolo del Manual del Evaluador Técnico.	<ul style="list-style-type: none">• Almacenar expedientes, dictámenes o información sensible de los evaluados en dispositivos personales (celulares, laptops, memorias USB propias).• Compartir información del expediente por canales no oficiales (WhatsApp personal, correo personal, plataformas de uso general no institucionales).• Acceder a expedientes de Debita Diligencia fuera del ámbito del proceso para el cual fue recopilada la información.• Conservar copias físicas de expedientes fuera de los archivos institucionales autorizados.

C. Análisis de fuentes abiertas (OSINT) — MARCO NORMATIVO

La DIGEIG podrá utilizar análisis de inteligencia de fuentes abiertas como componente complementario de la Debida Diligencia Ampliada, conforme al protocolo establecido en el Manual del Evaluador Técnico. Este análisis deberá:

- Limitarse a fuentes verificables y de carácter público (medios de comunicación acreditados, registros públicos, plataformas oficiales).
- Respetar el derecho a la autodeterminación informativa y el derecho al olvido conforme a la Ley No. 172-13.
- Documentarse con registro de la fuente, fecha y alcance de la búsqueda.
- Dar al evaluado la oportunidad de contestar información adversa identificada antes de que se emita el dictamen definitivo.

Los detalles operativos del protocolo OSINT — **fuentes admisibles, fuentes no admisibles, procedimiento de documentación y criterios de admisibilidad de la información** — están establecidos en el Manual del Evaluador Técnico y no forman parte del texto de esta política.

Artículo 32. Sostenibilidad e Integración con el Sistema Nacional de Integridad

La presente política forma parte integral del Sistema Nacional de Integridad de la República Dominicana (SNIRD) y deberá articularse con las demás estrategias y políticas nacionales en materia de integridad, transparencia, control interno, gobierno abierto y derechos humanos.

La sostenibilidad del sistema se garantizará mediante:

- a. La inclusión de metas e indicadores de debida diligencia en los Planes Operativos Anuales (POA) institucionales.
- b. La coordinación permanente entre la DIGEIG, el Ministerio de Administración Pública (MAP), la Contraloría General de la República, la Cámara de Cuentas y la Dirección de Integridad, respetando los límites de las competencias otorgadas a cada institución conforme a la Ley No. 247-12. La medición periódica del impacto del proceso en la reducción de riesgos de corrupción y mejora de la confianza ciudadana.
- c. La articulación de los resultados del sistema de Debida Diligencia con los instrumentos de planificación del empleo público del MAP — incluyendo los planes de formación de la función pública y los sistemas de evaluación del desempeño institucional — para que la integridad se consolide como criterio transversal de la gestión del talento humano del Estado dominicano.

CAPÍTULO VI. SUPERVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

Artículo 33. Sistema de Monitoreo y Evaluación del Cumplimiento

La Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) ejercerá la supervisión técnica continua del cumplimiento de esta Política Estándar de Debida Diligencia, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública (MAP) en lo que corresponda a la gestión del empleo público y el seguimiento del historial conductual de los servidores, conforme a sus respectivas competencias.

La supervisión incluirá:

- a. Revisiones periódicas de los Registro Interno de Debida Diligencia (RIDD) en las instituciones públicas.
- b. Supervisiones virtuales y visitas de acompañamiento técnico a CIGCN y OI.
- c. Evaluación del nivel de implementación, calidad de los dictámenes y uso de herramientas digitales.
- d. Revisión de informes quincenales de avance durante la fase de implementación inicial.
- e. Coordinación semestral con el MAP para la revisión del estado del intercambio bidireccional de historial laboral y conductual, y la actualización de los indicadores de cobertura del sistema en las instituciones del servicio civil.

Los hallazgos de estas supervisiones darán lugar a planes de mejora institucional, con seguimiento y cierre documentado.

Artículo 34. Indicadores de Cumplimiento y Desempeño

La DIGEIG definirá un conjunto de indicadores nacionales estandarizados para evaluar el cumplimiento de la política en las instituciones del Estado.

Indicadores sugeridos:

1. **Cobertura institucional:** porcentaje de instituciones con procesos activos de debida diligencia.
2. **Evaluaciones realizadas:** número de verificaciones completadas por año.
 1. Número de evaluaciones con Debida Diligencia Simplificada.
 2. Número de evaluaciones con Debida Diligencia Ampliada.
 3. Porcentaje de casos remitidos a la DIGEIG

3. **Riesgos detectados y mitigados:** proporción de casos con medidas correctivas aplicadas.
4. **Tiempo promedio de evaluación:** eficiencia del procedimiento.
5. **Cumplimiento del registro RIDD:** porcentaje de registros completos y auditables.
6. **Capacitación y sensibilización:** número de funcionarios capacitados y horas de formación.
7. Porcentaje de instituciones que tienen formalizado el protocolo de coordinación con el MAP para validación de grupo ocupacional e historial laboral, como indicador de madurez del sistema de interoperabilidad.
8. Número de actos administrativos motivados emitidos por Autoridades Nominadoras que se apartaron del Dictamen de Integridad, por institución y sector
9. Indicador de rendición de cuentas del sistema.

Artículo 35. Evaluación Anual de Desempeño Institucional

Cada institución pública deberá elaborar un Informe Anual de Cumplimiento de la Política de Debita Diligencia, el cual será remitido a la DIGEIG dentro de los primeros tres (3) meses del año siguiente.

Este informe deberá contener:

- a. Número total de evaluaciones realizadas y su distribución por tipo de cargo.
- b. Casos detectados con riesgo y medidas aplicadas.
- c. Actividades de capacitación, sensibilización y comunicación ejecutadas.
- d. Indicadores de desempeño y cumplimiento.
- e. Retos, aprendizajes y propuestas de mejora.
- f. Estado de la coordinación con el MAP: validaciones de grupo ocupacional solicitadas y respondidas, intercambios de historial laboral ejecutados y situaciones de discrepancia identificadas y resueltas.

Nota: La DIGEIG consolidará estos informes en el Reporte Nacional de Integridad y Debita Diligencia del Sector Público, que será presentado al Poder Ejecutivo, publicado en el portal institucional de transparencia y compartido con el MAP para los fines de planificación del empleo público y gestión del talento en la función pública dominicana.

Artículo 36. Revisión y Actualización de la Política

Esta política será revisada cada dos (2) años por la DIGEIG, en coordinación con el MAP en lo que corresponda a las implicaciones sobre la gestión del empleo público, o antes si se producen cambios normativos — incluyendo modificaciones a la Ley No. 247-12, la Ley No. 41-08 y sus reglamentos de aplicación —, institucionales o metodológicos que afecten su vigencia o pertinencia. La revisión incluirá:

- a. Evaluación de la efectividad y pertinencia de la política.
- b. Incorporación de nuevos estándares internacionales o tecnologías emergentes.
- c. Ajustes derivados de recomendaciones de auditoría o retroalimentación institucional.
- d. Armonización con las actualizaciones de los reglamentos del MAP sobre reclutamiento, selección, clasificación de cargos y evaluación del desempeño, para garantizar que el proceso de Debida Diligencia permanezca integrado y coherente con los sistemas ordinarios de gestión del empleo público.

Párrafo: Toda actualización deberá ser aprobada formalmente por la DIGEIG y notificada a las instituciones públicas para su implementación inmediata.

Artículo 37. Clausura y Vigencia

A. Carácter normativo de la política

La presente Política Estándar de Debida Diligencia para el Sector Público tiene carácter obligatorio para todas las instituciones y organismos del sector público dominicano — centralizadas, descentralizadas y organismos autónomos — que cuenten con Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) u Oficiales de Integridad (OI) designados y en funciones, en ejercicio de las atribuciones conferidas a la DIGEIG por el Decreto No. 407-25, y en armonía con las competencias del Ministerio de Administración Pública establecidas en la Ley No. 247-12 sobre Administración Pública y en cumplimiento de los compromisos del Sistema Nacional de Integridad de la República Dominicana (SNIRD). Para las instituciones que se encuentren en proceso de constitución de sus mecanismos de integridad, esta política tendrá carácter orientador durante ese período de transición, con la obligación de adoptarla plenamente una vez que la CIGCN u OI quede formalmente constituida.

B. Consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento de las disposiciones de esta política generará las siguientes consecuencias, según corresponda:

- La omisión del proceso de debida diligencia en cargos incluidos en el inventario de la M-GRC institucional constituye una falta administrativa imputable a la Autoridad Nominadora y a la CIGCN u OI responsable del proceso.
- La manipulación, alteración o destrucción de información en los expedientes de DEBIDA DILIGENCIA podrá dar lugar a responsabilidades administrativas, civiles y penales conforme al marco normativo vigente, incluyendo la Ley No. 41-08, la Ley No. 172-13 y el Código Penal de la República Dominicana.
- La inobservancia del Dictamen de Integridad sin el correspondiente acto administrativo motivado, conforme al Artículo 25 de esta política, constituye una omisión documentable que quedará registrada en el RIDD y será reportada a la DIGEIG y al MAP para los fines de seguimiento institucional que correspondan a cada institución en el ámbito de sus competencias. La DIGEIG, en ejercicio de su función rectora, podrá emitir recomendaciones de corrección, alertas institucionales o iniciar los procesos de acompañamiento técnico que correspondan ante el incumplimiento reiterado o grave de esta política.

C. Entrada en vigencia — fase de habilitación previa

La presente política entrará en vigencia en dos momentos, conforme al siguiente esquema:

Fase	Período	Condiciones
Fase de Habilidadación	Desde la aprobación formal de la política hasta su entrada en vigencia plena. Duración máxima: noventa (90) días calendario.	La DIGEIG desarrollará e implementará: (1) programa de capacitación y certificación de CIGCN y OI, (2) entrega de todos los formularios, matrices, modelos y documentación operativa que esta política estipula, (3) habilitación o provisión del mecanismo de registro (RIDD), (4) socialización del Manual del Evaluador Técnico.
Vigencia Plena	A partir del día siguiente a la conclusión de la Fase de Habilidadación, o al vencimiento del plazo de 90 días, lo que ocurra primero.	Aplicación obligatoria para todas las instituciones con CIGCN/OI activos. Las instituciones que no hayan completado su proceso de habilitación interna deberán hacerlo en los 30 días calendario siguientes al inicio de la vigencia plena, con acompañamiento de la DIGEIG.

D. Revisión y actualización

Esta política será revisada cada dos (2) años por la DIGEIG, o antes si se producen cambios normativos, institucionales o metodológicos que afecten su vigencia o pertinencia. La revisión tomará en consideración las lecciones aprendidas de la implementación, los indicadores de desempeño del Artículo 35 y la retroalimentación de las CIGCN y OI en funcionamiento.

Cualquier actualización será socializada con las instituciones mediante el mismo proceso de habilitación previa, con un plazo proporcional a la magnitud de los cambios introducidos.

E. Párrafo final

La debida diligencia gubernamental es un pilar esencial del Sistema Nacional de Integridad de la República Dominicana. Su propósito no es obstaculizar la gestión pública ni generar trabas burocráticas, sino garantizar que el Estado Dominicano conozca con rigor a quienes ejercen poder en su nombre — y que ese conocimiento quede documentado, sea trazable y elimine la posibilidad de alegar desconocimiento frente a la ciudadanía. Esta política no sustituye las competencias del Ministerio de Administración Pública ni las de las Autoridades Nominadoras en la gestión del empleo público — las complementa, bajo el principio de coordinación interinstitucional, en el propósito común de fortalecer la integridad del servicio público dominicano.