

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA INTERNA NO. 006-2025. QUE APRUEBA COMPROMISO ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA PARA CARGOS DE ALTO NIVEL Y EQUIPO DE GERENCIA INSTITUCIONAL CON EL SNIRD.

Quien suscribe, MIGUEL CEARA HATTON, dominicano, mayor de edad, economista, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 001-0066956-3, del mismo domicilio y residencia, en su calidad Superintendente en calidad de máxima autoridad responsable de la SUPERINTENDENCIA DE SALUD Y RIESGOS LABORALES (SISALRIL), entidad autónoma del Estado, creada en virtud de la Ley 87-01, de fecha 9 de mayo del año 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), con su domicilio principal ubicado en la Avenida 27 de febrero No. 261, Edificio SISALRIL, Ensanche Piantini, de esta ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, República Dominicana; manifiesta su alto compromiso personal e institucional de iniciar los trabajos para la implementación de un modelo de integridad institucional y prevención de la corrupción administrativa, acorde a la ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo, al mandato constitucional de proscripción de la corrupción que condena toda forma de corrupción en los poderes del Estado, entes y órganos de la administración, órganos reguladores y empresas con capital público.

Así mismo, en cumplimiento del (artículo 5) de la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción y demás acuerdos e instrumentos de lucha contra la corrupción debidamente ratificados por el Estado Dominicano, en los que nos hemos comprometido con la creación e implementación de estrategias, planes y políticas de prevención de la corrupción administrativa.

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

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

PRIMERO: CUMPLIR Y RESPETAR EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES EL CUADRO DE PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

SUPERINTENDENCIA DE SALUD Y RIESGOS LABORALES

Av. 27 de Febrero No. 261, Ensanche Piantini. Santo Domingo, R.D. • Oficina Administrativa: 809.227.0714
Servicio al Usuario: 809.227.4050 | 1.809.200.0046 (sin cargos) • Regional Norte: 809.724.0556
Website: www.sisalril.gob.do • Redes Sociales: @SISALRILRD



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

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

	Principio de Ejercicio normativo del poder, Principio de Imparcialidad e Independencia, Principio de Relevancia, Principio de Coherencia, Principio de Buena Fe, Principio de Confianza Legítima, Principio de Asesoramiento, Principio de Responsabilidad, Principio de Facilitación, Principio de Celeridad, Principio de Protección de la intimidad, Principio de Ética, Principio de Debido Proceso.
Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público 423-06 RD (artículo 11)	Los presupuestos públicos se enmarcarán en los siguientes principios: Principio de universalidad, Principio de integridad, Principio de programación, Principio de unidad, Principio de la sinceridad, Principio de periodicidad, Principio de la especialidad cualitativa, Principio de especificación, Principio de la claridad, Principio de transparencia y publicidad.
Ley General de Salud 42-01 RD	Que, de conformidad con los términos de la Constitución de la República, la finalidad principal del Estado consiste en la protección efectiva de los derechos de la persona humana y el mantenimiento de los medios que le permitan perfeccionarse progresivamente dentro de un orden de libertad individual y justicia social, compatible con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos. Que, la Constitución de la República pone a cargo del Estado estimular el desarrollo progresivo de la seguridad social, de manera que toda persona llegue a gozar de adecuada protección contra la enfermedad, la incapacidad y la vejez; y que el Estado debe velar por el mejoramiento de la alimentación, los servicios sanitarios y condiciones higiénicas, procurando los medios para la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, y de toda otra índole, así como la asistencia médica y hospitalaria gratuita a quienes, por sus escasos recursos económicos, así lo requieran.
Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.	Establece el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) en el marco de la Constitución de la República Dominicana, para regularla y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y de los ciudadanos en lo concerniente al financiamiento para la protección de la población contra los riesgos de vejez, discapacidad, cesantía por edad avanzada, sobrevivencia, enfermedad, maternidad, infancia y riesgos laborales. El Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) comprende a todas las instituciones públicas, privadas y mixtas que realizan actividades principales o complementarias de seguridad social, a los recursos físicos y humanos, así como las normas y procedimientos que los rigen.

MCN

SEGUNDO: ASUMIR DE MANERA ESTRATÉGICA LOS VALORES Y LA CULTURA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL CON EL OBJETO DE MITIGAR LOS RIESGOS POLÍTICOS, ECONÓMICOS, DE INCUMPLIMIENTO NORMATIVO Y DE CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA ASOCIADOS AL EJERCICIO DE FUNCIONARIOS CON CARGO DE ALTO NIVEL Y SUS EQUIPOS DE GERENCIA:

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

CUADRO RESUMEN VALORES, PRINCIPIOS Y RIESGOS ASOCIADOS PARA CARGO DE ALTO NIVEL Y SUS EQUIPOS DE GERENCIA		
Valores Transversales	Principios y valores institucionales asociados (no limitativo)	Riesgo Político / Económico/ Conductual asociados (no limitativo)
Integridad Se define como honradez, honestidad, respeto por los demás, corrección, responsabilidad, control emocional, respeto por sí mismo, puntualidad, lealtad, pulcritud, disciplina, congruencia y firmeza en las acciones.	Ejemplo: - Honestidad - Responsabilidad - Rendición de cuentas. - Confiabilidad - Respeto - Justicia - Profesionalismo - Transparencia - Ética	Ejemplo: - Realizar actos que atenten gravemente contra los intereses del Estado. - Solicitar o recibir beneficios indebidos por contratos u operaciones del Estado con particulares o de este con otros Estados u Organismos Internacionales - Soborno transnacional, Etc. - Asociarse con personas que contraten con el organismo donde dirige o gerencia por intervención en ventas o servicios estatales.
Lealtad: Se refiere a la fidelidad o solidaridad del funcionario con su país, la entidad a la cual pertenecen y, en	- Compromiso - Confianza - Honestidad - Fidelidad	Cambios en políticas de salud que desvíen recursos o enfoque hacia intereses políticos y económicos parciales en lugar del bienestar del paciente, afectando la calidad de atención.

CMC

especial, al comportamiento apegado al cuerpo de valores de esta.		
Equidad: Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.	- Empatía - Solidaridad - Justicia - Inclusión	-Las políticas de salud que favorecen ciertos grupos o regiones pueden crear desigualdad en la atención. -La falta de recursos puede llevar a priorizar ciertos servicios o áreas sobre otras, afectando el acceso equitativo a la salud. -La falta de compromiso con el bienestar universal puede llevar a la marginación de grupos vulnerables.
Tolerancia: Se refiere a la disposición de la entidad y sus colaboradores a respetar a las personas y sus opiniones, indistintamente de su raza, credo, preferencia política, edad, género, orientación sexual, condición social, condición física, etc.	- Respeto mutuo - Paciencia - Equidad - Libertad - Empatía	-La implementación de políticas públicas que no promuevan la inclusión y la tolerancia puede generar un acceso desigual a los servicios de salud, especialmente para grupos marginados como inmigrantes, minorías étnicas o personas de diferentes orientaciones sexuales o en estado de contingencia -La falta de recursos suficientes o la asignación desigual de estos recursos puede generar una exclusión social y sanitaria, especialmente para poblaciones vulnerables o minoritarias.

MCN



Transparencia: La idea de transparencia es un principio que permea a todo el aparato estatal de forma transversal, que articula el ejercicio de la función pública y que es garante del ejercicio de otros principios; este principio permite conocer el fundamento, los procesos y el cómo se tomó una decisión que afecta la vida diaria de las personas.	- Integridad - Confianza - Responsabilidad - Equidad	-Falta de transparencia en asignaciones presupuestarias debido a influencias políticas, lo cual puede erosionar la confianza y lealtad en el sistema. -Dificultades para promover auditorías o sistemas de control, que aseguren la transparencia en el manejo de recursos y cumplimientos normativos del sector. -Malversación de fondos y falta de claridad en la administración de recursos, dañando la confianza pública. -Retardo en la información de carácter público o privado si aplica.
Discreción: El funcionario público debe observar el actuar prudente y reservado respecto a la información a la que tenga acceso o su suministro por sus funciones y al actuar correcto en el medio social.	- Confidencialidad - Integridad - Respeto - Responsabilidad - Empatía	Falta de ética profesional en la atención, poniendo en peligro el compromiso con el bienestar del paciente, que vulneren sus derechos de confidencialidad.

MCB



Compromiso: Implica una relación de reciprocidad entre el organismo y los servidores públicos, de modo tal que estos se identifican con la institución y se sienten parte de él, realizando su función pública con responsabilidad y profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos. Asimismo, la institución reconoce la labor realizada por los servidores públicos y les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando sus derechos y dándoles oportunidades de desarrollo.	- Integridad - Disciplina - Ética - Resiliencia - Lealtad	Insuficiencia de fondos para programas de ética y capacitación, lo cual podría reducir la capacidad del personal de actuar profesionalmente.
Confianza: Se trata de resguardar un ambiente de trabajo grato y cordial, en el que cada miembro de la institución realice sus tareas con responsabilidad y profesionalismo. De este modo, los servidores públicos pueden sentirse cómodos y seguros, trabajando colaborativamente en un ambiente de respeto.	- Respeto - Integridad - Competencia - Honestidad	Las situaciones varias de inestabilidad, como cambios políticos, presupuestarios, recursos humanos. Pueden desorganizar los sistemas de salud, interrumpiendo la distribución de recursos y afectara la confianza pública en los servicios, evitando estos el despliegue amplio de las actitudes y aptitudes, capacidades y talentos que pueden beneficiar a la población.

Handwritten signature/initials



Eficiencia y eficacia: Implica que el servidor público se enfoca hacia los resultados, usando solo los recursos (tiempo e insumos) necesarios para cumplir el objetivo esperado y desempeñando sus actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para su cargo.	- Optimización - Responsabilidad - Compromiso - Calidad	La falta de estabilidad política puede dificultar la implementación constante de normativas de cumplimiento, afectando el cumplimiento de los objetivos de salud. Los cambios frecuentes en el liderazgo político o las reformas sanitarias mal implementadas pueden reducir la eficiencia de los programas de salud.
Excelencia: La función pública se desarrolla de manera eficiente y eficaz, colaborativa, profesional y responsablemente. Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, manteniendo altos estándares de calidad en el trabajo.	- Mejora Continua - Innovación - Responsabilidad - Colaboración	La posibilidad de que las decisiones y cambios en la política gubernamental afecten la efectividad y la eficiencia de los servicios de salud.
Inclusión: Consiste en entregar igualdad de condiciones a todos los servidores públicos, usuarios/as, beneficiarios/as, con los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo. Es decir, implica eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia fundada en	- Diversidad - Respeto - Equidad - Solidaridad	Desigualdad y denegación en el acceso a los servicios de salud, por falta de políticas a grupos minoritarios vulnerables.

razones arbitrarias y/o personales, como lo son el sexo, la orientación sexual, la religión, la raza, la etnia, la nacionalidad, la adherencia política, entre otras.		
Participación: Propiciar al interior de la institución instancias para el dialogo, la toma de decisiones y la realización de actividades conjuntas que den cumplimiento a los desafíos institucionales, además de promover espacios de consulta acerca de intereses y necesidades de los diferentes actores con los que nos relacionamos.	- Colaboración - Inclusión - Respeto - Transparencia	Exclusión de actores claves en la toma de decisiones, donde la participación de la sociedad es limitativa, las decisiones de salud pueden ser tomadas sin la debida consulta con comunidades vulnerables aislando a estas de soluciones eficaces y oportunas.
Probidad: En el ejercicio de la función pública, el servidor público mantiene una conducta honesta e íntegra. Esto implica que el interés común prima por sobre el particular, de modo tal que no utilizará ni el cargo ni los recursos públicos para conseguir beneficios o privilegios personales. Del mismo modo, el servidor público debe ser imparcial en el ejercicio de sus funciones.	- Honestidad - Transparencia - Integridad - Respeto	Corrupción en la asignación y manejo de los recursos destinados al sector salud, la falta de transparencia en la toma de decisiones puede llevar a la asignación de recursos en función de intereses políticos.



Respeto: La realización de las labores funcionaras las realizamos en el marco de la cordialidad, igualdad, y tolerancia, entre compañeros de trabajo y en nuestra relación con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades y cualidad de las personas.	- Tolerancia - Empatía - Solidaridad	Desigualdad en la prestación de servicios, la inestabilidad política o de interés específicos, los servicios de salud pueden priorizarse para ciertos grupos o regiones en detrimento.
Responsabilidad: Los servidores públicos realizan su función pública con compromiso y profesionalismos, respondiendo oportunamente por sus tareas y actos. Cuando no se sienten capaces de cumplir bien en su trabajo, o dudan de cómo hacerlo, plantean la situación a su superior y a su equipo, encontrando una pronta solución que no afecte la consecución de los objetivos esperados. Si algo no resulta bien, reconocen y aceptan sus errores y consecuencias con honestidad y humildad.	- Cumplimiento de compromisos - Integridad - Compromiso - Disciplina	Falta de transparencia en la gestión de salud, en las decisiones y políticas de salud afecta la responsabilidad de render cuentas ante la población. Prioridades políticas sobre las necesidades de salud, cuando los líderes políticos toman decisiones de salud basadas en objetivos a corto plazo o en ganar apoyo.
Protección al medio ambiente: Es deber de la autoridad y los servidores públicos, en la ejecución de sus servicios y prestaciones a la	- Sostenibilidad - Responsabilidad - Solidaridad - Innovación	Falta de regulaciones estrictas y aplicación de normas ambientales, la ausencia de regulaciones ambientales específicas para el sector salud permite prácticas que no consideran su impacto ecológico. Esto incluye una gestión

comunidad, preservar el medio ambiente y la naturaleza para que los ciudadanos puedan ejercer el derecho a disfrutar de un medio ambiente sano.		deficiente de residuos peligros y químicos, que afecta la calidad del agua, suelo y aire.
Trabajo en equipo Compromiso de los individuos para colaborar de manera armónica y efectiva, uniendo habilidades, conocimientos y esfuerzos con el propósito de alcanzar metas comunes. Este valor fomenta la confianza, el respeto mutuo, la comunicación abierta y la responsabilidad compartida, fortaleciendo el sentido de pertenencia y contribuyendo al éxito colectivo por encima de los intereses individuales.	- Ética y Transparencia - Responsabilidad Social - Inclusión - Excelencia - Lealtad Institucional	pueden manifestarse como conflictos internos derivados de intereses individuales y desalineación con los objetivos estratégicos (político), ineficiencia operativa causada por mala coordinación o duplicidad de esfuerzos (económico), y problemas conductuales como desmotivación, resistencia al cambio y conflictos interpersonales que afectan la dinámica y el desempeño del equipo

TERCERO: RECONOCER, ASUMIR, FINANCIAR Y DAR SEGUIMIENTO A LOS TRABAJOS DE LA CIGCN / OIG, COMO HERRAMIENTA PARA CUMPLIR LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN.

(mcy)

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN
Objetivo: Estrategia de integridad institucional y prevención de la corrupción administrativa implementada de manera sectorizada, transversalizada y rectorada por la SISALRIL, acorde a la Estrategia Nacional de Desarrollo, al mandato constitucional de proscripción de la corrupción y, el (artículo 5) de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, así como los demás instrumentos de prevención de la corrupción debidamente ratificados por el Estado dominicano.
Componente 1: COMPROMISO ESTRATEGICO DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA
Objetivo: Voluntad y compromiso político-institucional expresado en acciones concretas de los funcionarios con cargos de alto nivel y sus equipos de gerencia para la adhesión a los

Página 11 de 21

trabajos de creación e implementación del Sistema Nacional de Integridad de la República Dominicana SNIRD.

Pilares del Componente 1	Acciones/garantías	APLICA / NO APLICA	Cronograma trimestral T1 / T2 / T3 / T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fecha de inicio	Fecha de término		SI	NO
Presentar Declaración Jurada de Bienes en tiempo hábil.	Declaración Jurada de Bienes presentada conforme a la ley 311-14.	Si	01/01/2025	31/12/2025	Formulario o documento de recepción de la presentación de Declaración Jurada de Bienes.	x	
Garantizar que los sujetos obligados de su institución cumplan con las disposiciones de las leyes y normas que le obligan a realizar declaraciones juradas de bienes, de interés, así como cualquier otra declaración.	Sujeto obligado de su institución excluido de nómina.	SI	01/01/2025	31/12/2025	Evidencia de cumplimiento de declaraciones de los sujetos obligados. Listado de sujetos obligados. Solicitud de exclusión de nómina. Constancia de nómina sin el sujeto obligado.	si	
Abstenerse de vulnerar el artículo 144 de la Constitución. A saber: <i>"Régimen de compensación. Ningún funcionario o empleado del Estado puede desempeñar, de forma simultánea, más de un cargo remunerado, salvo la docencia"</i>	Funcionario o servidor público que vulnere el artículo 144 de la Constitución, excluido de nómina. Debida diligencia realizada para: 1. Comprobación de no duplicidad en nómina pública; 2. Comprobación de desempeño de más un cargo público; 3. Certificación de excepción constitucional; 4. Certificación de cualquier otra excepción u observación. Exceptuando los casos a los que las leyes 42-01 87-01 41-08 y otras normas aplicables faculte.	SI	01/01/2025	31/12/2025	Informe de debida diligencia donde se haga constar las consultas previas a contratación o acciones posteriores para comprobar la no vulneración del artículo 144 de la Constitución. Solicitud de exclusión de nómina Constancia de nómina sin servidores con duplicidad de salario. Constancia de excepción constitucional o cualquier otra excepción normativa debidamente soportada por un órgano rector.	si	

man

Conformar Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) o establecer de acuerdo con la SISALRIL un Oficial de Integridad Gubernamental (OIG).	Acompañamiento solicitado a la SISALRIL, para la conformación de Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) u Oficial de Integridad Gubernamental (OIG).	SI	2025	2026	Remisión de solicitud de acompañamiento a la SISALRIL, para la conformación de CIGCN u OIG. Remisión de los formularios de verificación del proceso de votación y acta final del proceso de votación a la SISALRIL.	si	
Compromiso estratégico de integridad y prevención de la corrupción administrativa.	Acto público institucional celebrado para la lectura y firma del compromiso estratégico de integridad y prevención de la corrupción administrativa.	Si	2/1/2025	31/3/2025	Remisión a la SISALRIL del Compromiso estratégico de integridad y prevención de la corrupción administrativa firmado. Remisión a la SISALRIL de audiovisuales del Acto público institucional celebrado para la lectura.	si	
	Actividad publicada en el portal y redes sociales institucional. Compromiso estratégico de integridad y prevención de la corrupción administrativa notificado vía correo electrónico institucional a todos los servidores públicos y cualquier otro grupo de interés.	si	2/1/2025	31/3/2025	Publicación en el portal institucional y redes sociales. Remisión a la SISALRIL de la notificación enviada vía correo electrónico institucional a todos los servidores públicos y cualquier otro grupo de interés.	si	

mcg

Aprobar y garantizar la ejecución efectiva de los planes institucionales de integridad y prevención de la corrupción y/o Plan Operativo Anual (POA) de la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo (CIGCN), Oficial de Integridad Gubernamental (OIG).	Plan institucional de integridad y prevención de la corrupción y/o Plan Operativo Anual (POA) de la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo (CIGCN), y/o Oficial de Integridad Gubernamental (OIG) aprobado.	si			Remisión a la SISALRIL del plan aprobado.	si	
	Recursos asignados para la ejecución efectiva de los planes institucionales de integridad y prevención de la corrupción y/o Plan Operativo Anual (POA) de la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo (CIGCN), Oficial de Integridad Gubernamental (OIG).	si	02/1/2025	31/3/2025	Remisión a la SISALRIL del plan aprobado con recursos asignados para la ejecución efectiva del (PIIPC) / (POA).	si	
Toma de conocimiento de las novedades en materia de integridad y cumplimiento normativo con la CIGCN/OIG.	Reunión trimestral realizada para toma de conocimiento de las novedades en materia de integridad y cumplimiento normativo con la CIGCN/OIG.	si	02/1/2025	31/12/2025	Remisión a la SISALRIL de informe sobre los temas socializados en las reuniones, listas de asistencia y audiovisuales.	si	
Destacar aquellos servidores públicos que hayan observado y/o implementado buenas prácticas en sus acciones en estímulo de cultura de integridad y cumplimiento normativo.	Servidores públicos que hayan observado y/o implementado buenas prácticas en sus acciones en estímulo de cultura de integridad y cumplimiento normativo reconocidos y/o premiados.	si	02/1/2025	31/1/2025	Remisión a la SISALRIL de audiovisuales y/o documentación del acto de reconocimiento. Remisión de informe a la SISALRIL de acciones implementadas en estímulo de cultura de integridad y cumplimiento normativo por los servidores públicos reconocidos y/o premiados.	si	

	Acompañar a la CIGCN/OIG en el acto a realizar para el reconocimiento de los colaboradores que hayan mostrado mayor compromiso en el establecimiento de una cultura de integridad.	si	02/1/2025	31/1/2025	Publicación de fotos en los canales digitales. Convocatoria firmada por máxima autoridad y los miembros de la CIGCN.	si	
Garantizar la estabilidad laboral, la integridad física y emocional de los miembros de la CIGCN/ OIG.	Equipo de Gerencia y colaboradores sensibilizados del papel de la CIGCN /OIG y sus miembros. La SISALRIL consultada previa desvinculación, amonestación o acción de personal que afecte negativamente o positivamente de un miembro de la CIGCN /OIG. Colaborador o funcionario que acosa, hostigue e impida los trabajos de uno de los miembros o de la CIGCN /OIG desvinculado o amonestado previa comprobación según ley 41-08	si	02/1/2025	31/1/2025	Convocatoria, registro de asistencia y minuta sobre la reunión, charla o taller de sensibilización sobre el papel de la CIGCN /OIG, audiovisuales, fotos, etc. Remisión de consulta previa a realización de acción de personal que afecte a un miembro de CIGCN/OIG. Acción de personal y/o desvinculación de funcionario o servidor que afecte los trabajos de la CIGCN/OIG y sus miembros	si	
						si	
Respetar el debido proceso para la desvinculación de un miembro de la CIGCN u OIG.	Informes justificativos elaborados y debidamente motivados. Opinión solicitada a la SISALRIL como órgano rector, plazos procesales respetados, entre otras garantías y principios del derecho administrativo.				Remisión de Informes justificativos y solicitud de no objeción a la SISALRIL. Opinión de no objeción de la SISALRIL.		
Componente 2: POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS CONDUCTUALES DE CORRUPCIÓN.							

MCy

Objetivo: Máxima Autoridad de la institución respaldando junto a su equipo de gerencia, la implementación de la Política de Gestión de Riesgos Conductual de Corrupción de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) y la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo (CIGCN) u Oficial de Integridad Gubernamental (OIG).

Pilares del Componente 2	Acciones/garantías	APLICA / NO APLICA	Cronograma trimestral T1 / T2 / T3 / T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fecha de inicio	Fecha de término		SI	NO
Planificación de la gestión de los riesgos conductuales de corrupción.	Fondos asignados para el proceso de planificación de la política gestión de los riesgos conductuales de corrupción.	si	02/1/2025	31/1/2025	Formulario o documentación del proceso de planificación de la política gestión de los riesgos conductuales de corrupción con fondos asignados.	si	
	Toma de conocimiento y formulario firmado del proceso de planificación de la política gestión de los riesgos conductuales de corrupción.	si	02/1/2025	31/3/2025	Remisión de minuta de reunión y/o registro de asistencia. Formulario firmado del proceso de planificación de la política gestión de los riesgos conductuales de corrupción.	si	
Tratamiento de los riesgos conductuales de corrupción.	Toma de conocimiento sobre el proceso de tratamiento para la prevención y disminución de los de riesgos conductuales de corrupción a ser implementados.	si	01/4/2025	31/12/2025	Remisión a la SISALRIL de minuta de reunión y/o registro de asistencia.	si	
	Plan de acción elaborado y firmado conjuntamente con la CIGCN/OIG para la prevención y disminución de los riesgos de corrupción establecidos en la matriz de riesgo institucional.				Remisión a la SISALRIL del Plan de acción firmado por la Máxima Autoridad.	si	
Gestionar los recursos necesarios y liderar el proceso institucional de implementación y/o	Fondos asignados para el proceso de implementación y/o certificación de las normativas ISO	si	02/1/2023/	31/12/2025	Documentación con fondos asignados, procesos de contratación,	si	

certificación de las normativas ISO 31000- 37000- 37031.	31000- 37000- 37031.				implementación y/o certificación.		
Componente 3: Política de Integridad.							
Objetivo: Políticas de Integridad de la SISALRIL firmadas y resolutadas en cada institución conformada de manera enunciativa por: Código de Integridad y Conducta, Directrices de Conflicto de Interés, Política para la Gestión del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana, Estatuto de la Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y Oficiales de Integridad Gubernamental (OIG) a ser implementado, ejecutado y consolidado por la CIGCN/OIG.							
Pilares del Componente 3	Acciones/garantías	APLICA / NO APLICA	Cronograma trimestral T1 / T2 / T3 / T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fecha de inicio	Fecha de término		SI	NO
Garantizar y estimular el desarrollo de la Política de Integridad Institucional.	Políticas y/o instrumentos del componente Política de Integridad firmados en la medida en que la SISALRIL lo ponga a disposición de las CIGCN /OIG: Código de Integridad y Conducta, Directrices de Conflicto de Interés, Política para la Gestión del Buzón de Denuncia Ciudadana, Estatuto de la Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y Oficiales de Integridad Gubernamental (OIG)	si	02/01/2025	31/12/2025	Remisión a la SISALRIL de los documentos e instrumentos firmados por la Máxima Autoridad.	si	
Componente 4: Controles internos, externos y auditorías.							
Objetivo: Evaluado de manera satisfactoria los indicadores y controles de la hacienda y la administración pública, estandarizado los procesos, formatos y documentos de rendición de cuentas frente a la ciudadanía. Implementados los planes de cumplimiento de las auditorías ordinarias o especiales y todos aquellos programas de desarrollo y mejora institucional.							

MCN

Pilares del Componente 4	Acciones/garantías	APLICA / NO APLICA	Cronograma trimestral T1 / T2 / T3 / T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fecha de inicio	Fecha de término		SI	NO
Índice de medición y control de la hacienda y la administración pública.	Cumplidas las directrices e indicadores de los órganos reguladores de control de la hacienda y la administración pública.	si	02/01/2025	31/12/2025	Remisión a la SISALRIL de certificación, captura de pantalla o documentación donde se muestre la valoración obtenida en los diferentes índices de medición y control de la hacienda y la administración pública.	si	
Recomendaciones de auditorías de los órganos rectores, organismos técnicos, veedores o terceros, así como, observaciones procedentes de los mecanismos de consulta y participación de los ciudadanos en consultas ciudadanas.	Recomendaciones u observaciones con respuesta según corresponda.	si	01/4/2025	31/12/2025	Remisión a la SISALRIL de acto administrativo o informe de acción, reunión de socialización, etc.	si	
	Recomendaciones u observaciones aplicadas según corresponda.						
	Recomendaciones de auditoría en el plan de acción. Recomendaciones de auditoría con respuestas.				Informe del Plan de acción de recomendaciones de auditoría.	si	
Estandarización de los procesos, formatos y documentos de rendición de cuentas frente a la ciudadanía.	Procesos, formatos y documentos de rendición de cuentas frente a la ciudadanía estandarizados. Acto público de Rendición de Cuentas.	si	02/01/2025	31/12/2025	Remisión a la SISALRIL de los informes de los Procesos, formatos y documentos de rendición de cuentas frente a la ciudadanía estandarizados Remisión a la SISALRIL de audiovisuales del acto público de Rendición de Cuentas.	si	
Componente 5: Canales de Denuncias.							
Objetivo: Garantizadas las medidas institucionales para la efectividad de los trabajos del Grupo de Apertura del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana.							

Pilares del Componente 5	Acciones/garantías	APLICA / NO APLICA	Cronograma trimestral T1 / T2 / T3 / T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fecha de inicio	Fecha de término		SI	NO
Establecer las garantías institucionales para los trabajos del Grupo de Apertura del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana.	Garantías institucionales establecidas para los trabajos del Grupo de Apertura del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana.	si	02/01/2025	31/12/2025	Remisión a la SISALRIL de documentos que establecen las disposiciones para la garantizar los trabajos del Grupo de Apertura del Buzón Físico de Denuncia Ciudadana.	si	
Componente 6: Capacitación y comunicación.							
Objetivo: Aprobados los recursos para la creación de una Cultura de Integridad en la administración pública, el desarrollo y adquisición de competencias y habilidades de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), Oficiales de Integridad Gubernamental (OIG) y Servidores Públicos interesados.							
Pilares del Componente 6	Acciones/garantías	APLICA / NO APLICA	Cronograma trimestral T1 / T2 / T3 / T4		Indicador	Cumplimiento	
			Fecha de inicio	Fecha de término		SI	NO
Desarrollo y adquisición de competencias y habilidades para la creación de una Cultura de Integridad en la administración pública.	Recursos aprobados para el desarrollo de la Campaña Nacional por la Integridad en la Administración Pública.	si	02/01/2025	31/12/2025	Remisión a la SISALRIL del programa de la campaña a realizar por la CIGCN-OIG con señalización de recursos aprobados por la MAE.	si	
	Recursos aprobados y autorizado el plan de capacitación sobre la temática del Sistema de Integridad y sus instrumentos para los miembros de la CIGCN/OIG y servidores interesados.	si	02/01/2025	31/12/2025	Remisión a la SISALRIL de documento de autorización y aprobación del plan de capacitación sobre la temática del Sistema de Integridad y sus instrumentos para los miembros de la CIGCN/OIG y servidores interesados.	si	

Hecho y firmado: En dos (2) originales, de un mismo tenor y efecto, uno para cada una de las partes y otro para el Notario, en esta ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito

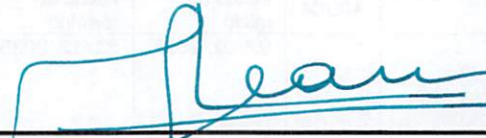
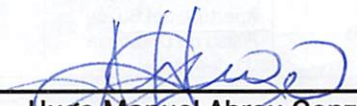
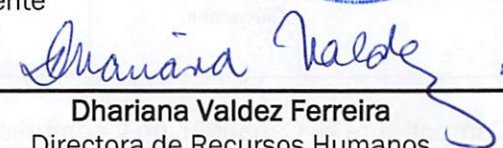
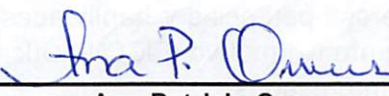
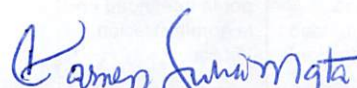
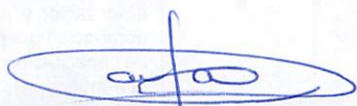
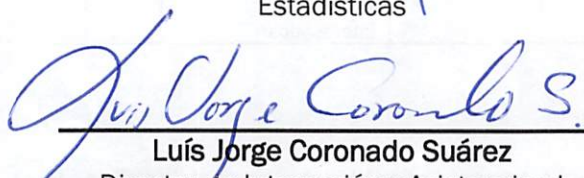
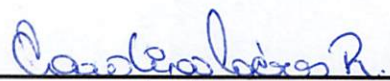
Página 19 de 21

SUPERINTENDENCIA DE SALUD Y RIESGOS LABORALES

Av. 27 de Febrero No. 261, Ensanche Piantini. Santo Domingo, R.D. • Oficina Administrativa: 809.227.0714
Servicio al Usuario: 809.227.4050 | 1.809.200.0046 (sin cargos) • Regional Norte: 809.724.0556
Website: www.sisalril.gob.do • Redes Sociales: @SISALRILRD



Nacional, capital de la República Dominicana, a los ocho (08) días del mes de julio del año dos mil veinticinco (2025).


Miguel Ceara Hatton
Superintendente
Hugo Manuel Abreu González
Director del Despacho
Dhariana Valdez Ferreira
Directora de Recursos Humanos
Ana Patricia Ossers
Directora Jurídica
Marchelo Robles de Jesús
Director de Revisión y Análisis de las Operaciones
Yuderka del Carmen Arrendell
Directora de Planificación y Desarrollo
Indhira Navarro Caraballo
Directora de Comunicaciones
Luz del Carmen Félix
Directora de Transformación Digital
Carmen Julia Mata Geraldo
Directora Administrativa y Financiera
Rafael Antonio Báez Pérez
Director de Estudios Económicos y Estadísticas
Leticia Martínez Martiñón
Directora de Gestión Actuarial del SFS y SRL
Luis Jorge Coronado Suárez
Director de Interacción y Asistencia al Usuario
Carolina Cáceres Reyes
Directora de Aseguramiento en Salud del Régimen Subsidiado



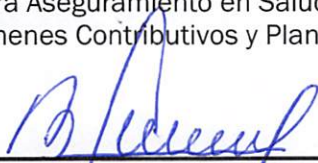
Yesenia Diaz Medina

Directora Aseguramiento en Salud de
los Regímenes Contributivos y Planes



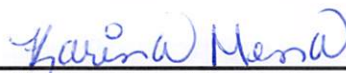
Graciela Gil Montalvo

Directora Aseguramiento de Riesgos Laborales



Bienvenido Alejandro Núñez Mirabal

Director de Control de Subsidios



Karina Mena Fernández

Directora de Monitoreo y Supervisión de la
Gestión de Riesgos



Sergio Rafael Guzmán Durán

Director Departamento Región Cibao Norte



Pastor Arismendi Palmero

Director Departamento Región Higüamo

