



REPÚBLICA DOMINICANA

MEMORIA INSTITUCIONAL

AÑO 2021



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA



MEMORIA INSTITUCIONAL

AÑO 2021



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA



TABLA DE CONTENIDOS

Memoria institucional 2021

I. RESUMEN EJECUTIVO.....	5
II. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL	10
2.1 Marco filosófico institucional.....	10
a. Misión.....	10
b. Visión	10
c. Valores.....	10
2.2 Base legal.....	11
2.3 Estructura organizativa.....	12
2.4 Planificación estratégica institucional.....	16
III. RESULTADOS MISIONALES	20
3.1 Información cuantitativa, cualitativa e indicadores de los procesos Misionales	20
IV. RESULTADOS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO	28
4.1 Desempeño Área administrativa y Financiera	28
4.2 Desempeño de los Recursos Humanos	36
4.3 Desempeño de los Procesos Jurídicos.....	57
4.4 Desempeño de la Tecnología	61
4.5 Desempeño del Sistema de Planificación y Desarrollo Institucional.....	65
4.6 Desempeño del Área Comunicaciones	68



V. SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL	
.....	72
5.1 Nivel de la satisfacción con el servicio	72
5.2 Nivel de cumplimiento acceso a la información	73
5.3 Resultado Sistema de Quejas, Reclamos y Sugerencias	76
5.4 Resultado mediciones del portal de transparencia	77
VI. PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO.....	79
VII. ANEXOS.....	80
a. Matriz de principales indicadores de gestión por procesos	80
b. Matriz Índice de Gestión Presupuestaria Anual (IGP).....	80
c. Plan de Compras	84



I. RESUMEN EJECUTIVO

La Tesorería de la Seguridad Social tiene el honor de presentar la memoria del año 2021 enfocada en la implementación plena del Sistema Dominicano de Seguridad Social bajo la ley 87-01 y sus modificaciones. Es la institución responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.

Los ingresos recaudados por la TSS para el SDSS alcanzaron al 31 de diciembre el monto acumulado de RD\$139,642,528,713.3 para un incremento de RD\$18,244,538,147.8 en comparación con lo recaudado en el año 2020, representando un crecimiento sostenido de un 15.03%. Al 31 de diciembre se han cobrado 1,130,408 notificaciones.

A diciembre del 2021 se encuentran registrados en el Sistema Dominicano de la Seguridad Social 103,282 empleadores y 2,166,578 trabajadores, los cuales tienen una masa salarial de RD\$ 61,753,463,166.0 y un salario promedio de RD\$28,502.8

Al mes de diciembre del 2021 se ha transferido a las ARS privadas y públicas por concepto del Cuidado de la Salud de las Personas un monto total de \$61,334,725,614.04 y por concepto de FONAMAT el monto total de RD\$ 1,049,528,315.96 cubriéndose 4,359,095 afiliados al Sistema, de los cuales 1,956,859 son titulares, 2,164,207 dependientes directos y 238,029 adicionales.

La cantidad de ciudadanos correspondiente al régimen subsidiado es



de 5,744,483 dentro de los cuales 4,741,104 son titulares y 1,003,379 son dependientes. El pago correspondiente a la ARS SENASA durante el año 2021 es de RD\$ 15,920,531,851.23.

A octubre del 2021, se observa en los registros del SDSS, que el 32.19% de los empleos en el mercado laboral perciben salarios entre 15mil a 30mil pesos, seguido el 26.02% de los empleos que perciben salarios entre 10mil a 15mil pesos y el 16.60% que tienen ingresos entre 5mil y 10 mil pesos.

A los fines de reducir el incumplimiento del pago de los aportes al SDSS, elusión, evasión, omisión y fraude, en el marco de la ley 13-20, la TSS realizó el primer apoderamiento masivo del 2021 a la Procuraduría General de la República. Al 31 de diciembre de 2021 se depositaron 92 denuncias por fraude al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), en las que se detectó el registro irregular de 58,798 ciudadanos como supuestos trabajadores, afectando en costos al SDSS por la suma de RD\$188,602,251.83. Además, bajo este marco ha iniciado un proyecto de estudio de estimación de brecha de incumplimiento de pago de aportes a la Seguridad Social, que sea la línea base para mediciones de estos aspectos para la toma de decisiones oportunas.

En cuanto a los sometimientos, formalizamos una solicitud a la Procuradora General de la República, para la designación de un representante del Ministerio Público, que sirva de enlace para atender los casos de sometimiento de empleadores por violación de las disposiciones de la Ley de Seguridad Social.

También se llevó a cabo con éxito el primer plan piloto de notificaciones por actos de alguacil a los empleadores con deudas en el SDSS focalizado en el Gran Santo Domingo y Municipios aledaños.



Al 10 de diciembre, el total recaudado por notificaciones de pago (Np) vigentes vinculadas fue de RD\$573,977,690.27, el total recaudado por Acuerdos de Pago de RD\$387,950,440.40 y el total por Np vigente y cuotas acuerdos de pago RD\$961,928,130.67. La cantidad de servicios en el 2021 fue de 182,690, representando un avance de un 25% que la cantidad fue de 146,152 que se traduce en mayor cantidad de canales presenciales y digitales.

Las certificaciones emitidas de empresas fueron 473,981 representando un avance de un 64% respecto al 2019, cuya cantidad era de 289,013 lo que ha significado asistencias brindadas en el SUIR. En el 2021 se han registrado 11,679 empresas mientras que en el 2019 han sido 8,672, este avance de 35% ha sido por proyectos de emprendimiento y regulaciones de empresas.

En cuanto a la participación de la TSS en los proyectos de Gobiernos, implementados los programas FASE 1, FASE 2, FASE 1 Extendido y FASE Turismo, iniciados en el año 2020 y extendidos al 2021 como causa de los efectos del período de emergencia producido por la pandemia Covid – 19, cuyo propósito como programas transitorios era disminuir el impacto negativo en la economía que afectó a cientos de miles de trabajadores suspendidos y apoyar y orientar a los empleadores en el registro de novedades. La TSS contribuyó sustancialmente al éxito de los mismos con su participación oportuna e implementación eficaz, brindando información base para la toma de decisiones. La estabilidad, alto grado de madurez, compromiso y transparencia en la administración del Sistema Único de Información y Recaudo de la Seguridad Social (SUIR), contribuyeron al éxito de estos programas en momentos de crisis mundial.

La suscripción de acuerdos interinstitucionales de interoperatividad con organismos del gobierno dominicano bajo la Norma sobre Tecnologías de la Información y Comunicación (NORTIC A4:2014)



de la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OGTIC) y acuerdos de cooperación en el ámbito de mutuo interés y beneficio entre las entidades: SB, INABIMA, DGJP, CEI-RD, CCPSD, MT, MH, FEDOMU y ADODIM, SISALRIL, ADARS, ADIMARS, DIDA, ARS SENASA, ARS SEMMA, ARS CMD, ARS Reservas, ARS Plan Salud, Laboratorio Amadita y Laboratorio Referencia, eficientizaron las operaciones y procesos de ambas entidades.

En materia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), los avances y adecuaciones tecnológicas implementadas han reducido tiempos de redundancia cuasi – sincrónica y de procesos batch, permitido acceso remoto, realizado monitoreo de salud, ofrecido un alto rendimiento en el desempeño de las aplicaciones, restaurado la información en tiempos considerablemente bajos, reducido vulnerabilidades, gestionado, controlado y procesado todos los registros de los empleados, mejorado la atención telefónica, optimizado procesos e incrementado la calidad de servicio al cliente.

Con miras a abordar el eje estratégico de Fortalecimiento Institucional de cobertura de presencia en provincias, la TSS ha llevado a cabo el Proyecto de apertura de una nueva oficina regional en el municipio de San Francisco de Macorís. A la fecha se ha gestionado la localización, los recursos y la identificación de personal. El inicio oficial está pautado para febrero del 2022. Otras iniciativas relacionadas a este eje como la ampliación de las instalaciones locales de Santo Domingo, adquisición de un minibus para fines de inspección a empleadores. El contar con espacios bien iluminados, climatizados y de aspecto moderno, así como nuevas ubicaciones que faciliten el traslado y fortalecimiento de recursos para las operaciones técnicas de la instituciones, conllevan a una mejora del servicio y experiencia del usuario.



Para los trimestres primero, segundo y tercero, la ejecución física presupuestaria ha alcanzado 3,952 auditorías realizadas. Esta cantidad ha superado las metas establecidas para los períodos correspondientes.

La Tesorería de la Seguridad Social tiene Centros de Servicios en Santo Domingo, Santiago, Puerto Plata y la provincia La Altagracia y próximamente en San Francisco de Macoris, y en los puntos GOB de Megacentro y Sambil y brinda asistencia al usuario por los distintos canales de comunicación habilitados.

A noviembre de 2021, la cantidad de servicios fue de 182,690, representando un avance de un 25% con respecto al 2019 que fue de 146,152, lo que representa una mayor cantidad de canales presenciales y digitales. Las certificaciones emitidas de empresas fueron 473,981 representando un avance de un 64% respecto al 2019, cuya cantidad era de 289,013 lo que ha significado asistencias brindadas en el SUIR. En el 2021 se han registrado 11,679 empresas mientras que en el 2019 han sido 8,672, este avance de 35% ha sido por proyectos de emprendimiento y regulaciones de empresas.

Todo lo anteriormente expuesto, se ha llevado a cabo con el Presupuesto Institucional para el período 2021, que asciende a un monto de RD\$ 585,672,000.00 y la continuación de ejecución de actividades iniciadas en el 2020.



II. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

2.1 Marco filosófico institucional

a. Misión

Administrar la información y gestionar los recursos financieros del SDSS, de forma oportuna, eficiente y transparente.

b. Visión

Ser una entidad moderna, vanguardista y accesible, con un modelo de autogestión seguro e innovador, y altos estándares de excelencia institucional, reconocida por el manejo transparente de sus operaciones y sus recursos.

c. Valores

Transparencia

- Procuramos y mantenemos un adecuado nivel de visibilidad y accesibilidad de la información.
- Buscamos continuamente la claridad de nuestros procedimientos y actuaciones.

Compromiso Social

- Contribuimos al bienestar y mejora de la calidad de vida de la población dominicana.
- Trabajamos con miras de mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores.
- Proveemos un ambiente de trabajo digno e inclusivo para nuestros colaboradores.



Servicio

- Estamos comprometidos con la búsqueda de soluciones oportunas, claras y eficaces, con una eficiente gestión organizacional y tecnológica.
- Ofrecemos una experiencia con calidez y empatía en todos nuestros servicios.

Innovación

- Establecemos y desarrollamos un Modelo Organizacional Innovador.
- Desarrollamos soluciones de vanguardia en base a las necesidades de nuestros clientes.
- Somos creativos, ágiles y flexibles para transformar proactivamente nuestros procesos.

Calidad

- Cumplimos fielmente las normativas y los controles internos de forma oportuna.
- Damos lo mejor de nosotros para trabajar con excelencia y compromiso.
- Buscamos activamente el mejoramiento continuo de nuestros procesos y operaciones.

2.2 Base legal

La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) es una entidad autónoma y descentralizada del Estado, adscrita al Ministerio de Trabajo, dotada de personalidad jurídica, según establece el Art. 28 de la ley 87-01 modificado mediante el artículo 3 de la Ley 13-20.

La TSS es la institución responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.



2.3 Estructura organizativa

Los principales funcionarios de primer y segundo nivel son:

Henry Sahdalá Dumit

Despacho del Tesorero de la Seguridad Social

María Del Pilar Peña De Álvarez

Dirección de Recursos Humanos

Laura Patricia Hernández Cabrera

Dirección de Planificación y Desarrollo

Nermis Cesarina Andújar Troncoso

Dirección Jurídica

Marina Inés Fiallo Cabral

Dirección Administrativa

Hector Emilio Mota Portes

Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación

Jose Israel Del Orbe Antonio

Dirección Financiera

Manuel Ramon Rodriguez Barinas

Dirección de Fiscalización Externa

Sahadia Ercilia Cruz Abreu

Dirección de Servicios



A continuación la última estructura organizativa aprobada por el Ministerio de Administración:

Unidades de la Máxima Dirección.

Despacho del Tesorero de la Seguridad Social

Unidades Consultivas y Asesoras.

Oficina de Acceso a la Información

Dirección de Recursos Humanos con:

- Departamento de Organización de Trabajo y Compensación, con
 - Sección de Bienestar, Seguridad y Salud Laboral
- Departamento de Evaluación del Desempeño y Capacitación
- División de Registro, Control y Nómina
- División de Reclutamiento y Selección de Personal

Dirección de Planificación y Desarrollo con:

- Departamento Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos
- Departamento de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión
- División de Cooperación Internacional

Dirección Jurídica con:

- Departamento de Elaboración de Documentos Legales, con:
 - Sección de Reconsideración
- Departamento de Litigación, con:
 - División de Cobranzas

Departamento de Comunicación con:

- División de Relaciones Públicas

Departamento de Control y Análisis de las Operaciones

Departamento de Fiscalización Interna

Departamento de Seguridad

Presidencia de la República

Tesorería de la Seguridad Social, TSS



Manual de Organización y Funciones

Unidades Auxiliares y de Apoyo.

Dirección Administrativa, con:

- Departamento de Compras y Contrataciones, con:
- División de Adquisiciones
- Departamento de Servicios Generales, con:
- Sección de Mantenimiento y Mayordomía
- Sección de Correspondencia
- Sección de Almacén y Suministro
- Sección de Transportación
- División de Gestión Documental

Unidades Sustantivas u Operativas.

Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación, con:

- Departamento de Seguridad y Monitoreo TIC, con:
- División de Administración de Accesos
- División de Administración Monitoreo de la Seguridad
- Departamento de Administración del Servicio TIC, con:
- División de Administración de Incidentes
- División de Soporte Técnico y Mesa de Ayuda
- Departamento de Desarrollo e Implementación de Sistemas, con:
- División de Análisis de Sistemas
- División de Programación
- Departamento de Operaciones TIC, con:
- División Administración de Telecomunicaciones y Redes
- División de Administración de Servidores y Configuración
- División de Administración de Continuidad TIC
- División de Administración de Base de Datos
- Departamento de Calidad de Software, con:



- División de Verificación y Validación de Software
 - División de Gestión de Configuración y Riesgo de Software
 - Departamento de Gestión de Explotación de Datos, con:
 - División de Inteligencia de Negocio TIC
 - Departamento de Administración de Proyectos TIC, con:
 - División de Proyectos de Software TSS
 - División de Proyectos de Normas, Estándares y Mejores Prácticas
 - División de Proyectos de Infraestructura y Telecomunicaciones
- Dirección Financiera, con:
- Sección de Archivo de Gestión y Documentaciones
 - Departamento de Recaudos, Pagos e inversiones, con:
 - División de Recaudos, Distribución y Pagos
 - División de Inversiones
 - Departamento de Contabilidad SDSS, con:
 - Sección de Operaciones Gubernamentales y Planes Especiales de Salud
 - Sección de Análisis Financieros SDSS
 - Departamento de Contabilidad, con:
 - Sección de Activos Fijos
 - Sección de Cuentas por Pagar, Registros y Ejecución Presupuestaria
 - Sección de Análisis Financieros y de Gestión
 - Departamento de Conciliación
- Dirección de Fiscalización Externa, con:
- Departamento de Cumplimiento de Empleadores
 - Departamento de Fiscalización Empleadores y ARS
 - Sección de Planes y Documentación de Fiscalización
 - División de Análisis y Monitoreo de Datos
- Dirección de Servicios, con:



- Departamento de Trámites y Gestión de Servicios, con:
- División de Servicios Sector Privado
- División de Servicio Gubernamental
- Sección Centro de Asistencia al Usuario

Departamento de Inteligencia Recaudatoria

Departamento de Oficinas Regionales

2.4 Planificación estratégica institucional

Filosofía

Servir con excelencia y transparencia, siendo modelo en la gestión de la información y los recursos financieros del SDSS, dando fiel cumplimiento a las normativas vigentes, actuando con altos estándares de ética, calidad e innovación.

Ejes y Objetivos Estratégicos

Primer Eje: Experiencia Del Usuario

Crear una cultura diferenciada, orientada a la satisfacción del usuario, que genere una percepción positiva en sus interacciones con la organización.

Visión al 2025

Contamos con un ambiente de atención e interacción que garantiza una fuerte vinculación del usuario, con altos niveles de satisfacción y de identificación con la institución.

Objetivos Estratégicos

1. Acercar la Institución a los empleadores

Ampliados y mejorados los servicios a través de herramientas tecnológicas innovadoras

- Contar con kioscos de autogestión en las principales provincias



- Ampliación de servicios provistos a través del SUIR

Fortalecida la comunicación efectiva hacia los empleadores para crear conciencia y compromiso, y facilitar el cumplimiento de sus obligaciones

Integrados los procesos entre las distintas áreas operativas en un 100% se vean reflejados en el mapa de procesos y ver el inicio y final de cada proceso para obtener servicios ágiles y menor cantidad de desperdicios en los servicios

2. Fomentar la cultura de la calidad como fuente de valor para la transparencia de la institución

Consolidada y elevada la imagen de la TSS para el año 2024 como una entidad transparente y eficiente en el manejo de los recursos del SDSS

Segundo Eje: Fortalecimiento Institucional

Innovación y mejora de los procesos, contando con una infraestructura óptima y actualizada, para incrementar la eficiencia de la institución.

Visión al 2025

Una organización innovadora, ágil y efectiva, adaptable a los cambios, con procesos simplificados e integrados.

Objetivos Estratégicos

1. Disminuir el índice de omisión y reducir la evasión.

Disminuido los índices de evasión y omisión para el fortalecimiento del SDSS tomando acción apalancándonos sobre las alianzas estratégicas interinstitucionales, así como para el fortalecimiento de las estadísticas internas.

Mayor efectividad en la ejecución del procedimiento de cobros y aplicación de multas para someter a empleadores morosos.

Tecnología adecuada para el mejoramiento de los mecanismos de seguimiento, comportamiento y monitoreo de los empleadores y sus actividades para evitar incumplimientos.



Implementados los mecanismos de acción hacia los posibles defraudadores.

2. Optimizar las operaciones de la TSS.

Creada y habilitada el área estadística para fortalecer las informaciones del sistema y mejorar la toma de decisiones.

Automatizadas las operaciones financieras para eficientizar la gestión y disponer de información oportuna y de calidad.

Gestión administrativa acorde a las necesidades de la institución.

- Adquisición o mejora del Sistema de Contabilidad del SDSS, con la finalidad de poder presentar informes y reportes financieros y administrativos al CNSS de manera eficiente.
- Adquisición de un software Sistema de Contabilidad patrimonial de la TSS, con la finalidad de poder presentar informes y reportes financieros y administrativos a las instancias correspondientes.
- Sistematización de todas las operaciones manuales que se ejecutan en la Contabilidad del SDSS.
- Adquisición de software para las inversiones que realiza la TSS, esto es para el manejo eficiente de los recursos financieros del SDSS.

Tercer Eje: Crecimiento y Desarrollo

Implementa estrategias que potencialicen las capacidades de los colaboradores y promuevan su bienestar.

Visión al 2025

Un equipo humano altamente productivo y competente, valorado e identificado con la institución.

Objetivos Estratégicos

Fortalecer y mantener el crecimiento y desarrollo del capital humano.



- Alianzas estratégicas con instituciones, universidades y centros de entrenamiento para la acción social y capacitación de los colaboradores.

Lograr y mantener un buen clima organizacional que contribuya al bienestar, el buen desempeño y la motivación de los colaboradores.

- Fortalecida y consolidada la marca TSS a lo interno mediante un sistema de comunicación interna integral para disponer de informaciones oportunas hacia los colaboradores.
- Contar con facilidades y ambiente de trabajo confortables y accesibles.



III. RESULTADOS MISIONALES

3.1 Información cuantitativa, cualitativa e indicadores de los procesos Misionales

Dirección de Fiscalización Externa

La Dirección de Fiscalización Externa de la Tesorería de la Seguridad Social, presenta a continuación un informe especial, correspondiente al periodo enero-diciembre del año 2021.

Este documento lo hemos elaborado a partir de los resultados alcanzados por todos los espacios de trabajo de esta Dirección, es decir, de las labores realizadas tanto de nuestra sede central Distrito Nacional, como en las oficinas regionales: Santiago, Puerto Plata y Bávaro.

La Gerencia en sentido general planea, toma decisiones y actúa para obtener resultados óptimos, la Dirección de Fiscalización Externa tiene además función de vigilante que protege, supervisa y previene la comisión de delitos por parte de los empleadores lo que al mismo tiempo los ayudan puesto que muchas veces se comenten los hechos por desconocimiento, a la vez nos ayudamos presentando el aspecto humano de las realizaciones y ayudamos al Estado a mantener la Institucionalidad.

Cumpliendo con el reto de ayudar a mantener la institucionalidad del país y que el presidente de la República, pueda incluir un resumen efectivo de todas aquellas acciones, obras realizadas cuya proyección hayan sido concluidas a la fecha.

Dentro de las acciones realizadas para dar cumplimiento a las funciones de la dirección están fiscalizar a empleadores acorde a los procedimientos establecidos para tales fines por tipos de auditorías (Alta de Empleador, Baja de Empleador, Revocación de NP, Cruces de informaciones con otras fuentes, Levantamiento y/o Suspensión de RNC, Permitir Novedades Retroactivas, Salida de Nominas de Trabajador entre Otras). Para el periodo enero – diciembre 2021 practicamos fiscalización a empleadores en toda la geografía nacional y suministramos información acorde a los distintos procesos.



A continuación, presentamos un detalle de las distintas fiscalizaciones realizadas:

Auditorías enero – diciembre 2021 (Estatus general por mes)

TIPO DE CASO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	Total General
ALTA DE EMPLEADOR	10	11	30	15	15	17	17	7	17	19	24	2	180
BAJA DE EMPLEADOR		2		2	3		2	2	3	1	6		21
DEVOLUCION DE PAGOS EN EXCESO EN CCI	2	2	8	15	15	6	6	6	8	4			72
DIVISION NPA	1	2	1			1	2	4		1	2		14
LEVANTAMIENTO SUSPENSION RNC								5					5
PERMITIR ENVIO DE BOVEDADES RETROACTIVAS	52	71	78	51	54	25	24	18	11	9	4		397
PRESUNCION DE FRAUDE			20	5	10	17	49	6	26	4	9		146
RECLAMACION POR RESULTADOS	1		3	4	4	3	5	6	4	8			38
REVERSION DE RECARGOS		1	3		1		70	2		2	1		80
REVOCACION NP	8	12	8	12	15	17	11	18	11	9	4		125
SALIDA DE NOMINA DE TRABAJADORESS	170	206	325	181	316	184	245	184	275	168	262	8	2,524
Total General	244	307	476	285	433	270	431	258	355	225	312	10	3,606

Como se puede apreciar en la tabla más arriba de un total 3,606 auditorías realizadas, lo que evidencia el trabajo realizado de manera oportuna y de forma expedita.

Notificaciones de Pagos generadas por Auditoría: Las actividades correspondientes a notificaciones generadas y cargadas al sistema (SUIR), correspondientes a cada mes (inicio y cierre) del período enero - junio de 2021, arrojaron un total de ciento ochenta (180) notificaciones de pagos, generados por auditorías, con un valor total de dos millones cuatrocientos treinta y siete mil cuatrocientos cuarenta y nueve pesos con 89/100 RD\$ 2,437,449.89



Notificaciones De Pagos generadas por Auditoría. Enero – diciembre 2021

MES DE GENERACIÓN	PAGADAS	VENCIDAS	TOTAL GENERAL
Marzo	2,810.24	1,635.46	4,445.70
abril	224,564.70	66,005.11	290,569.81
Mayo	311,110.87	91,422.02	402,532.89
Junio	309,415.06	118,104.29	427,519.35
Julio	905,135.47	800,864.18	1,705,999.65
Agosto	969,245.30	92,281.74	1,061,527.04
Septiembre	64,465.49	215,991.70	280,457.19
Octubre	13,894.20	18,575.94	32,470.14
Total General	2,800,641.33	1,404,880.44	4,205,521.77

Estatus	Cantidad de notificaciones	Cantidad empleadores	Montos facturas
Pagadas	92	92	2,800,641.33
Vencidas	40	40	1,404,880.44
Totales	132	130	4,205,521.77

Dispensas

Esta Dirección de Fiscalización Externa está en proceso permanente de análisis, verificación y aprobación de las solicitudes de Dispensa realizadas por los empleadores registrados al Sistema Dominicano de la Seguridad Social, acorde a la Resolución 471-02 emitida por el Consejo Nacional de la Seguridad Social

En fecha 25 de junio de 2021, el Tribunal Superior Administrativo en virtud de la Sentencia No. 0030-01-2021-SSMC-00106, suspendió de manera provisional la Resolución del Consejo Nacional de la Seguridad Social No. 471-02, de fecha 23 de mayo de 2019 y los demás actos administrativos que se hayan dictado como consecuencia de dicha Resolución. En tal sentido, las solicitudes de Dispensa amparadas en la Resolución suspendida no podrán ser conocidas y aplicadas por la TSS, hasta tanto se emita una decisión judicial que autorice el levantamiento de la suspensión ordenada.



Para aquellos empleadores que, al momento de la suspensión de la resolución de la referida sentencia, se encontraban con dispensas autorizadas en el SUIR, nuestra dirección permaneció evaluando de forma permanente y continua el comportamiento de los empleadores de los salarios reportados de sus trabajadores. Durante el periodo de mes agosto y septiembre se levantaron 972 Dispensas

En el gráfico más abajo presentamos el monto recaudado en septiembre con respecto al mes de agosto por dispensas suspendidas por manejo inapropiado.

Concepto	Montos pagado ago-21	Montos pagado sep-21	Monto total
TOTAL	114,150,201.65	128,262,204.99	242,412,406.64

VARIACIÓN EN MONTO	14,112,003.34
VARIACIÓN EN %	12.4%

Casos en investigación (PRESUNCIÓN DE FRAUDE AL SDSS)

Nuestra dirección realiza de forma permanente y continua la revisión del comportamiento de los empleadores en la base de datos, donde en algunos casos detectamos reporte de trabajadores irregulares en el SUIR o de empresas cuyo domicilio social o sociedad no existe, causando perdidas al SDSS y atentando contra el equilibrio financiero.

Realizamos levantamiento de cada empleador, realizando un informe con el análisis realizado y remitiendo a la Dirección Jurídica de la TSS para su posterior proceso, el total de empleadores reportados son 73 y sus efectos al sistema se describe en el cuadro a continuación.

El alcance incluye solo las notificaciones irregulares sobre las cuales fue sustentado el informe de investigación realizado a cada empleador

DETALLE	VALOR
CANTIDAD_DISPERSADOS	118,593.00
MONTO_DISPERSADO	138,521,596.77
TOTAL_TRABAJADORES	51,259.00
TOTAL_APORTE_SFS	28,875,873.50
VARIACIÓN CANTIDAD DISPERSADOS VS TRABAJADORES PAGADO	231.4%



VARIACIÓN MONTOS DISPERSADOS Vs MONTOS PAGADO POR SFS	479.7%
--	--------

Principales logros de la gestión:

Política priorizada	Resultados PNPSP	Resultados estratégicos	Productos y acciones
Acceso a salud universal	Garantizado a la cobertura universal de aseguramiento en salud de la población	Disminuido los índices de evasión y omisión para el fortalecimiento del SDSS tomando acción apalancándonos sobre las alianzas estratégicas interinstitucionales, así como para el fortalecimiento de las estadísticas internas / Cantidad de auditorías realizadas a empleadores y unidades receptoras de fondos	<p>Se han realizado 3606 auditorías y 972 revisiones de dispensa para un total de 4,578 auditorías (logradas), de 85% por encima de la meta a octubre 2021, la cual era de 2,480 auditorías.</p> <p>Gestión de auditorías presenciales logrando visitar a la fecha a 1,302 empleadores</p> <p>Se generó facturación de Notificación de Pagos por Auditorías sobre RD\$ 4,205,521.77, a favor del SDSS.</p>
Acceso a salud universal	Garantizado a la cobertura universal de aseguramiento en salud de la población	Mayor efectividad en la ejecución del procedimiento de cobros y aplicación de multas para someter infractores / % NP Pagadas de Forma Oportuna	<p>75% (Meta) 94% (cumplimiento)</p> <p>Incremento de la recaudación en un 15% aproximadamente. Gestión 100% de cartera de cobros</p>



			<p>94% de los empleos registrados cotiza al SDSS.</p> <p>Se entiende por “Empleos Cotizantes” toda cotización ingresada vía un empleador por cuenta de las Notificaciones de Pago (NP) Ordinarias emitidas por la TSS, no tomando en cuenta cotizaciones realizadas por los empleadores por NPs emitidas producto de inspecciones practicadas por la Dirección de Fiscalización Externa.</p>
Hacia un Estado Moderno e Institucional	Mejorada la calidad de los servicios públicos	Garantizado el acceso y disponibilidad de la información hacia los empleadores mediante la ampliación y mejora de los servicios a través de herramientas tecnológicas innovadoras / Índice de Satisfacción del Usuario	<p>94.5% (meta)</p> <p>94% (cumplimiento)</p>
Acceso a salud universal	Garantizada la cobertura universal de aseguramiento en salud de la población	Mayor efectividad en la ejecución del procedimiento de cobros y aplicación de multas para someter infractores / Disminuir el Índice de Morosidad	<p>24% (meta)</p> <p>1-Al cierre del año se depositaron 92 denuncias en la Procuraduría General de la República, lo que representan un perjuicio económico para el Sistema Dominicano de Seguridad Social</p>



			<p>(SDSS), en pago de per cápitas, ascendente a la suma de RD\$ 188,602,251.83.</p> <p>2-Fueron generados 1,500 Acuerdos de Pagos a empleadores morosos, lo que ha representado ingresos al SDSS, por encima de los cuatrocientos millones de pesos (DOP\$400,000,000.00).</p> <p>Monto recaudado periodo enero-diciembre</p> <p>Recaudado por Np vigentes vinculadas DOP\$ 573,977,690.27</p> <p>Total Recaudado Acuerdos de Pago: DOP\$387,950,440.40</p> <p>Total por Np vigente y cuotas acuerdos de pago: RD\$961,928,130.67</p>
Gestión de datos para análisis y toma de decisiones / Crear oportunidades para la juventud	Aumentada la producción de estadísticas e indicadores económicos desagregados en el territorio	Fortalecido el acceso a las informaciones del sistema para mejorar el análisis y la toma de decisiones basadas en evidencia / Cantidad de informes publicados	<ul style="list-style-type: none"> Informe estadístico sobre la cobertura de salud del SDSS Panorama laboral del SDSS / Estadísticas de recaudo de la TSS Historial Boletín Estadístico de Recaudo 2014 – 2020



			<ul style="list-style-type: none"> • Análisis trabajadores suspendidos • Histórico de cotizantes / Tablas Dinámicas <p>Tableros interactivos https://tss.gob.do/tableros-interactivos.html</p> <p>Estas informaciones están siendo el principal referente por instituciones gubernamentales y de consumo particular del ciudadano para fines de estudio, medición y evaluación del comportamiento del SDSS.</p>
--	--	--	--



IV. RESULTADOS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO

4.1 Desempeño Área administrativa y Financiera

Los avances en el área Administrativa han sido los siguientes:

- Remozamiento oficina TSS Santiago.
- Alquiler de local para oficina TSS San Francisco de Macorís.
- Alquiler de local para nuevas oficinas en Santo Domingo.
- Instalación de nuevas unidades de aires acondicionados para las áreas de Servicio en TSS Naco.
- Adquisición de un minibús para fortalecer la Gestión de Fiscalización Externa / inspectoria.
- Instalación de nuevas unidades de aires acondicionados para las áreas de Servicio en TSS Naco.

Estos cambios impactan en los siguientes aspectos:

- Fortalecimiento de la imagen institucional, al contar con espacios bien iluminados, climatizados y de aspecto moderno, para hacer la experiencia de visita a las instalaciones más agradable.
- Mejora en las condiciones de los espacios físicos de los colaboradores.
- Mayor presencia a nivel nacional.
- Mayor espacio para satisfacer las necesidades de crecimiento a nivel institucional, tanto de la cantidad de colaboradores como el aumento progresivo en los servicios que se ofrecen.
- Disponibilidad de recursos en materia de transportación que garanticen la movilidad del personal de la Dirección de Fiscalización externa, para así poder cumplir con la ejecución de los planes de visita a empleadores.



Dirección Financiera

Esta dirección juega un rol importante en los procesos recaudación, distribución y pago de los recursos financieros del Sistema Dominicano de la Seguridad Social (SDSS) y del Control Presupuestario de la Tesorería de la Seguridad Social.

La recaudación es el proceso mediante el cual se reciben las cotizaciones y contribuciones de los trabajadores y empleadores a través de la Red Financiera Nacional por cuenta de la Tesorería de la Seguridad Social, una vez recaudado esta dirección realiza procesos de conciliación y validación.

A continuación, las recaudaciones, pagos, inversiones y devoluciones de aportes del Régimen Contributivo:

Recaudaciones Enero-noviembre

2021	2020	VARIACIÓN	%
126,377,369,896.43	110,908,935,941.97	15,468,433,954.46	13.95

Pagos Enero-noviembre

2021	2020	VARIACIÓN	%
125,723,366,697.69	116,597,212,514.15	9,126,154,183.54	7.83

Cabe señalar, que en cumplimiento con la Resoluciones Nos. 511-01 de fecha 08 de enero de 2021, en atención a lo dispuesto en el Artículo 124 de la Ley 87-01, la Tesorería de la Seguridad Social pago en el mes de enero 2021 a las ARS por los trabajadores suspendidos y dependientes directos el monto de RD\$118,422,940.86 y por los dependientes adicionales RD\$4,880,277.99, además en el mes de febrero 2021 un completivo de la factura de diciembre 2020 por los trabajadores suspendidos y dependientes directos el monto de RD\$39,098,278.80 y por los dependientes adicionales RD\$1,408,378.86 para un total de RD\$163,809,876.51.

Debemos informar, el reembolso realizado por el Gobierno Dominicano para cubrir los recursos pagados a las ARS por Trabajadores Suspendidos, Dependientes y Dependientes Adicionales por un total de RD\$ 5,462,632,138.00



Inversiones Enero-noviembre

2021	2020	VARIACIÓN	%
11,079,766,848.45	6,031,042,530.96	5,048,724,317.49	83.71

Devolución de Aportes a Empleadores y Trabajadores Enero-noviembre

2021	2020	VARIACIÓN	%
126,551,915.89	241,025,054.21	(114,473,138.32)	-47.49

Ahora presentaremos las recaudaciones, pagos y devoluciones de aportes extraordinarios:

Recaudaciones Enero-noviembre

2021	2020	VARIACIÓN	%
1,310,672,653.80	1,646,159,632.71	(335,486,978.91)	-20.38%

Pagos Enero-noviembre

2021	2020	VARIACIÓN	%
1,018,123,515.19	1,160,379,662.87	(142,256,147.68)	-12.26%

Devolución de Aportes SFS Pensionados Enero-noviembre

2021	2020	VARIACIÓN	%
3,371,096.96	4,814,463.10	(1,443,366.14)	-29.98%

La Red Financiera Nacional es el conjunto de entidades de intermediación financiera autorizadas por la Junta Monetaria y supervisadas por la Superintendencia de Bancos, certificadas por la Tesorería de la Seguridad Social y la EPBD, a participar en el proceso de recaudación del Sistema.



Liquidación es el proceso mediante el cual la TSS a través del Sistema de Liquidación Bruta en Tiempo Real (LBTR) autoriza al Banco Liquidador a realizar el crédito de los montos recaudados, correspondientes a cada entidad intermediaria en sus respectivas cuentas bancarias, de acuerdo con el resultado de los procesos de asignación e individualización.

Régimen Subsidiado

En cumplimiento con el acápite e) del Art.28 de la ley 87-01, a continuación, detallamos los siguientes procesos:

Aportes del Estado

Del valor consignado en el Presupuesto Nacional para el 2021, ascendente a RD\$16,860,532,000.00, al 30 de noviembre se han recibido once (11) cuotas por la suma total de RD\$15,455,487,665.97 esto representa el 91.67% del total presupuestado, quedando un pendiente de RD\$1,405,044,334.03 de este año 2021, esto representaría el 100% de total presupuestado.

Cabe señalar, que desde 29 de Julio 2021 hasta el 23 de noviembre 2021 se ha recibido la suma de RD\$965,043,800.00 como aporte extraordinario para la cobertura de Atención Médica para pacientes de Covid-19.

Al mes de diciembre del 2021 se ha transferido a las ARS privadas y públicas por concepto del Cuidado de la Salud de las Personas un monto total de \$ \$61,334,725,614.04 y por concepto de FONAMAT el monto total de RD\$ \$ \$1,049,528,315.96 cubriéndose 4,359,095 afiliados al Sistema, de los cuales 1,956,859 son titulares, 2,164,207 dependientes directos y 238,029 adicionales.

Pagos Realizados a SENASA

Al 30 de noviembre 2021, el Seguro Nacional de Salud (SENASA) ha recibido de esta Tesorería de la Seguridad Social la suma de RD\$15,920,531,851.23 y desde que inicio el Régimen Subsidiado hasta la fecha un monto global ascendente a la suma de RD\$104,978,450,635.82. La cobertura de salud en la última factura incluía 5,744,483 afiliados de los cuales 4,741,104 eran titulares y 1,003,379 dependientes del mes de octubre. A continuación, detalle de los aportes recibidos del Gobierno Central y pagados por el Régimen Subsidiado al 30 de noviembre de 2021:



Concepto	Aportes recibidos y pagados 2021	Historico aportes recibidos y pagados (2002-2021)
Balance inicial	384.93	-
Mas:		
Aportes recibidos del estado dominicano	16,360,531,999.30	103,873,868,744.41
Aportes extraordinarios del estado dominicano	-	1,986,265,324.00
Fondos atenciones médicas covid-19 en el mes (aporte extraordinario)	965,043,800.00	965,043,800.00
Efectivo proveniente de rendimiento en inversiones	-	278,319,700.43
Total aportes recibidos	17,325,576,184.23	107,103,497,568.84
Menos:		
Pagos al seguro nacional de salud (csp)	14,393,197,891.86	101,592,822,787.07
Pagos al seguro nacional de salud (fonamat)	378,956,826.00	1,853,917,382.00
Pagos extraordinarios al (senasa)	-	720,000,000.00
Senasa (atenciones médicas covid-19 .)	965,043,800.00	965,043,800.00
Pagos al senasa "proyecto senasa cuida de ti"	183,333,333.37	566,666,666.77
Cargos bancarios	-	2,600.00
Total pagado	15,920,531,851.23	105,698,453,235.84
Total aportes disponibles	1,405,044,333.00	1,405,044,333.00

Logros:



La Dirección financiera ha logrado cumplir con sus metas en cuanto a las recaudaciones y pagos se refiere.

Logros importantes

Preparación y remisión oportuna de Estados Financieros.

Preparación de libramientos de pagos oportunamente.

Ejecución Presupuestaria preparada acorde con lo requerido por DIGEPRES.

Devolución de Fondos No Utilizados a los empleadores, recibidos a través de las diferentes entidades bancarias.

Devolución de los pagos en exceso y Percápitas adicionales a los empleadores y trabajadores a través de transferencias bancarias y cheques.

Devolución Subsidios de Enfermedad y Maternidad Común del Banco Central de la Rep. Dom.

Devolución de Pagos en Exceso del Seguro Familiar de Salud de las Instituciones Gubernamentales.

Pago de las Notificaciones de la TSS a Instituciones Centralizadas y Descentralizadas.

Pago a los receptores de fondos del SDSS a través del BCRD.

Pago del Régimen Subsidiado.

Pago del FONOMAT.

Pagos al SENASA "Proyecto SENASA Cuida de ti"

Pago de los Pensionados de Hacienda.

Pago de los Pensionados y Jubilados del Sector Salud.

Pago de los Pensionados y Jubilados de la Policía Nacional.

Pago de los Pensionados y Jubilados de la Fuerzas Armadas.

Pago de los Pensionados del Estado Decreto 18-19.

Pago Trabajadores Suspendido.

Pago de la Junta Central Electoral.

Pago Contabilidad Administrativa.



Pago Comisión a los Bancos Recaudadores.

Pago Retención IR17 a la Dirección General de Impuestos Internos.

Remisión oportuna del Informe Régimen Contributivo.

Remisión oportuna del Informe del Régimen Subsidiado.

Remisión oportuna del Informe Régimen Contributivo-Subsidiado (Plan Piloto).

Remisión oportuna del Informe de los Planes Especiales de Salud de los Pensionados y Jubilados de Hacienda, Sector Salud, Policía Nacional, Fuerzas Armadas, Estado Decreto 18-19.

Remisión oportuna de informe de los fondos de Estancias Infantiles.

Departamento de Fiscalización Interna

Auditorías Internas:

Descripción general de la gerencia o departamento:

Velar por el cumplimiento de normas, políticas y procedimientos establecidos, mediante la realización de auditorías internas, a cada una de las áreas de la institución, así como verificar el cumplimiento de leyes, reglamentos y resoluciones, aplicables a la Tesorería de la Seguridad Social.

Dentro de las metas logradas mencionamos:

Se concluyó la auditoría al Proyecto de Construcción del Data Center en Naco, obteniendo como resultados 4 hallazgos, ya subsanados.

Se concluyó la auditoría interna a la Dirección de Planificación y Desarrollo, obteniendo como resultado 5 hallazgos y 8 oportunidades de mejora, ya subsanados.

Se realizó auditoría interna a la Dirección Jurídica, obteniendo como resultado 6 hallazgos y 3 oportunidades de mejora.

Se realizó auditoría interna a la Dirección de Fiscalización Externa, obteniendo como resultado 9 hallazgos y 2 oportunidades de mejora.

Se realizó auditoría interna a la Dirección Administrativa, obteniendo como resultado 6 hallazgos.



Auditoría Interna a la Dirección de Finanzas, actualmente en proceso.

Como impacto positivo podemos mencionar la mejora continua en la ejecución de los procesos, mediante la implantación de las recomendaciones y oportunidades de mejoras.

Adicional a las metas logradas, cabe destacar la Gestión, coordinación y seguimiento al proceso de auditoría externa por parte de la Contraloría General del Consejo Nacional de la Seguridad Social a la Institución, brindando soporte a cada una de las áreas.

Dentro de las metas no logradas mencionamos:

Auditoría Interna a la Dirección de Recursos Humanos.

Respecto a los obstáculos detectados, en cuanto a metas no logradas se debe básicamente a informaciones suministradas por las áreas fuera de tiempo y a la extensión del alcance de una de las auditorías, a solicitud de la Dirección.

Auditorías Externas:

Dentro del periodo enero–diciembre 2021, la Contraloría General del Consejo Nacional de la Seguridad Social (CGCNSS), realizó auditorías externas a esta institución, las cuales citamos a continuación:

Auditoría de Gestión, así como del Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), alcance desde enero 2018 hasta diciembre 2019.

Auditoría Especial a las Cuentas de reservas conformadas por los excedentes del Seguro Familiar de Salud (Cuenta Cuidado de la Salud, Estancias Infantiles, SFS Pensionados y SFS Subsidiado), alcance desde enero 2018 hasta septiembre 2020.



4.2 Desempeño de los Recursos Humanos

Subsistema de Reclutamiento y Selección

Cumpliendo con lo establecido en la Ley 41-08 y el Reglamento 251-15 de Reclutamiento y Selección del Ministerio de Administración Pública, el ingreso a cargos de carrera administrativa general es mediante la aplicación de concursos públicos, donde se les da la oportunidad a los servidores de carrera de ascender y a los ciudadanos en general de ingresar al Estado, siempre y cuando estos cumplan con los requisitos establecidos y superen satisfactoriamente cada una de las etapas.

Durante este año fueron publicados en el portal CONCURSA veinte(20) concursos externos correspondientes a los grupos ocupacionales III, IV y V, de los cuales ocho se realizaron con la finalidad de registro de elegibles y doce con la finalidad de ingreso inmediato. Con la apertura de estos concursos nuestra Institución busca completar cuarenta y tres plazas vacantes generadas en las siguientes Direcciones y Departamentos: Departamento de Control y Análisis de las Operaciones (1), Departamento de Comunicaciones (1), Dirección de Servicios (2), Dirección Administrativa (1), Dirección de Recursos Humanos (1), Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación (15), Dirección Jurídica (4), Dirección de Fiscalización Externa (17) y Oficina Regional Puerto Plata (1).

El proceso de los concursos externos se compone de tres fases, la primera es la revisión de los expedientes, que consiste en validar la experiencia laboral certificada, relacionada directamente con la naturaleza del cargo y/o funciones del área.

En la primera fase recibimos 5,929 aplicaciones de parte de ciudadanos interesados, en el proceso de admisión validamos los documentos cargados por cada uno de los candidatos en el portal CONCURSA, los cuales son copia de cedula de identidad y electoral, curriculum, copia de título de universitario o certificación de estudios y certificación de experiencia laboral. Luego de realizar este proceso de depuración fueron admitidos 1,395 candidatos, de los cuales 885 corresponden a mujeres para un 63.44% y 510 corresponden a hombres para un 36.56%.

La segunda fase consiste en evaluar a los candidatos admitidos con el propósito de validar su nivel de conocimiento conforme con los requisitos exigidos en el perfil del cargo vacante, a partir del mes de



agosto realizamos este proceso de evaluación mediante la plataforma Moodle, cumpliendo con los nuevos requerimientos establecidos por el MAP. La aplicación de esta prueba se ha realizado de manera mixta, es decir, presencial o virtual, para esto tomamos en cuenta la cantidad de candidatos con el propósito de cumplir con los protocolos de seguridad establecidos por el Covid-19. A la fecha han sido evaluados en esta etapa 479 candidatos, 316 mujeres y 163 hombres.

La tercera y última fase del proceso consiste en la aplicación de evaluación por competencias y comportamiento, esta prueba se realiza mediante la plataforma Multiplicity, al igual que la segunda fase, esta se ha realizado tanto virtual como presencial. En esta etapa han sido evaluados 21 candidatos, 12 mujeres y 9 hombres. Destacamos que en cada una de estas fases no han sido evaluados la cantidad total de los candidatos admitidos, debido a la no asistencia por parte de dichos participantes y en otros casos, estos candidatos no superan la fase correspondiente.

Al cierre de este año quedan pendientes de evaluación de fase II y III los candidatos de ocho (8) concursos, de los veinte (20) concursos publicados, concluimos satisfactoriamente cuatro (4), de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación y Dirección de Recursos Humanos, de los cuales resultaron ganadores cinco (5) ciudadanos, de estos iniciaron su periodo probatorio cuatro (4) servidores en la Dirección de Tecnologías. A su vez han sido declarado desierto ocho (8), esto significa que los candidatos no superaron las etapas con el mínimo del 70% de la puntuación mínima requerida.

En adición a los concursos aperturados en este año, se cerraron en el primer semestre seis (6) concursos internos y externos iniciados en el 2020, para cubrir cargos vacantes correspondientes a los grupos ocupacionales IV y V, y fueron nombrados provisionalmente seis (6) servidores, de los cuales uno cumplió satisfactoriamente su periodo probatorio y ha sido nombrado de manera definitiva y cinco (5) continúan provisionalmente cumpliendo con las actividades pautadas en sus acuerdos de desempeño. Estos nombramientos corresponden a la Dirección Jurídica, Dirección Financiera, Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Fiscalización Externa.

Para los Grupos Ocupacionales I (Servicios generales) y II (Supervisión y apoyo) y para contrataciones temporales en cargos de carrera, se realiza el reclutamiento mediante los procedimientos establecidos para estos fines. Implementamos como mejora a nuestro proceso la utilización de la plataforma MS TEAMS para la



realización de entrevistas y la aplicación de pruebas de personalidad mediante la herramienta Infoevaluaciones, lo que nos permite ejecutar un proceso más ágil y acorde con los tiempos.

Subsistema de Registro, Control y Nómina

En este Subsistema se establece los registros de las novedades, control de expediente y los pagos del personal. Sobre este último están los pagos correspondientes al sueldo de nuestro personal fijo, en periodo probatorio, temporero, igualado, entre otros. En RRHH cumplimos con las debidas aprobaciones de las instituciones reguladoras y con los tiempos establecidos para entrega y pagos de estas nóminas. También están los pagos incentivos al personal Conforme a lo dispuesto por la Resolución 041-2020 y la circular #0023618 del MAP donde remite la Guía sobre Remuneraciones, Incentivos, Compensaciones y Beneficios de los Servidores Públicos, sujetos a la Ley núm. 41-08, de Función Pública.

De acuerdo a esta resolución y circular en el mes de mayo del presente, les fue otorgado a nuestros colaboradores el incentivo por rendimiento individual, correspondiente a las evaluaciones de los acuerdos de desempeño del año 2020. Este incentivo se aplica en función del rendimiento obtenido en el ejercicio de sus funciones y el servidor debe contar con una puntuación mínima de un 85% para ser beneficiario de este incentivo. Sobre el pago de incentivo por cumplimiento de indicadores, SISMAP, recibimos del MAP la no objeción para pagarlo por cumplir con la puntuación, en el cual superamos los 80 puntos para su pago, y en el mes de octubre se pagó dicho incentivo. En ambos incentivos, los colaboradores recibieron el monto correspondiente a un salario.

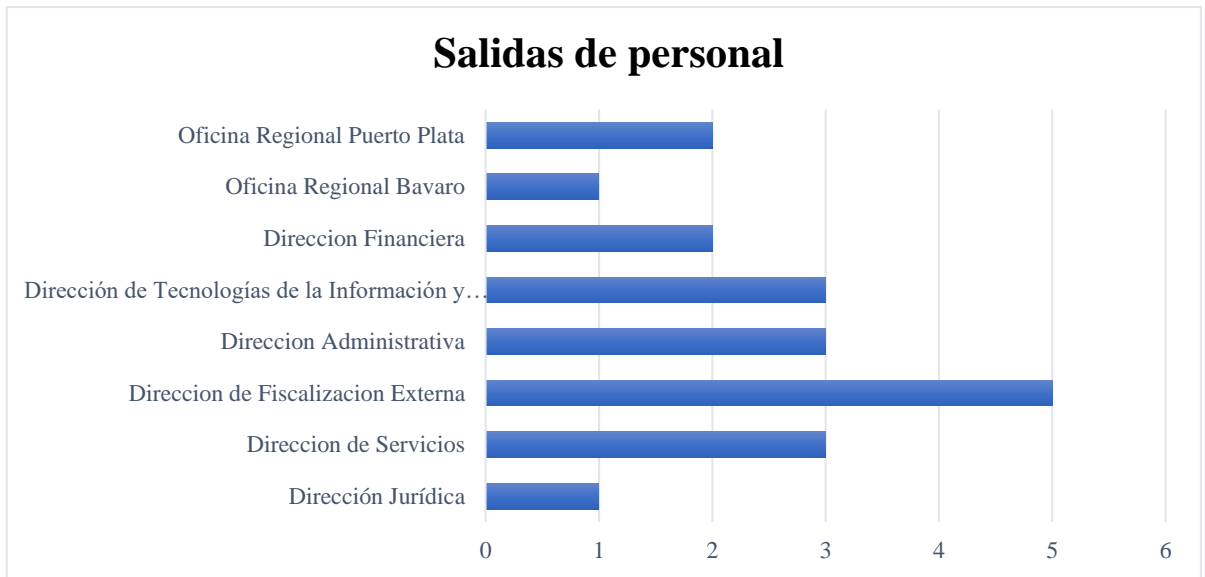
Novedades del personal

Las novedades del personal es parte del Subsistema de Registro, Control y Nómina. A continuación, detallamos el índice de rotación y de ingreso de personal en el presente año, así como, cantidad de hombres y mujeres por grupo ocupacional.

Índice de rotación de personal



En este 2021 se generaron 20 salidas de personal, distribuidas en las siguientes direcciones o departamentos:



El mayor flujo de rotación de personal estuvo en la Dirección de Fiscalización Externa con cinco salidas, obteniendo un índice de rotación de personal equivalente al 7.64%. En comparación con el año 2020, en este año presentamos un incremento de 9 salidas.

Índice de ingreso de personal

En el 2021 ingresaron a nuestra institución dieciséis (16) colaboradores, distribuidos en las siguientes Direcciones y Departamentos:



El mayor flujo de ingresos estuvo en la Dirección de Fiscalización Externa, en la cual se contrató personal para conformar el cuerpo especial de inspección con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 13-20.

Cantidad de mujeres y hombres por grupo ocupacional.

A diciembre 2021 en la TSS contamos con 261 colaboradores, de los cuales 171 son mujeres, lo que representa el 65.51% de la población de la Institución. Los grupos ocupacionales II, III, IV y V están ocupados mayormente por mujeres, destacamos que las posiciones de liderazgo, de toma decisiones y gestión están encabezadas por mujeres.

Grupo Ocupacional	Mujeres	Hombres	Total
Grupo Ocupacional I (Servicios generales)	2	10	12
Grupo Ocupacional II (Supervisión y apoyo)	41	14	55
Grupo Ocupacional III (Técnicos)	30	16	46
Grupo Ocupacional IV (Profesionales)	68	30	98
Grupo Ocupacional V (Dirección)	30	20	50
Totales	171	90	261

Subsistema de Capacitación y Adiestramiento.

La Tesorería de la Seguridad Social, posee dentro de sus ejes principales el Desarrollo de las competencias del personal a través de su Programa de Capacitación y Adiestramiento, proceso debidamente estructurado por medio del cual se transmiten conocimientos, se desarrollan habilidades y actitudes del personal, aumenta la productividad, motiva al personal e impulsa al logro de los objetivos institucionales.

El Programa de Capacitación y Adiestramiento TSS, se realiza en base a un levantamiento de informaciones sobre las competencias de cada colaborador (a), entendiendo que la formación basada en competencias reconoce el aprendizaje adquirido por la experiencia o



por cualquier medio, optimizando el tiempo y el esfuerzo de los participantes.

Con el objetivo principal de mitigar las brechas de competencias existentes, el Programa de Capacitación y Adiestramiento se mide a través del Sistema de Gestión de Calidad, el cual con miras a garantizar la mejora continua, nos compromete a dotar al menos el 90% de las competencias programadas para el año 2021.

Hasta el momento hemos reducido la brecha de competencias a un 90.30%, el cual está representando las 363 competencias dotadas de 402 detectadas para el año 2021.

Es importante señalar que, entendiendo que el cierre de brechas debe ser a todos los niveles, durante el año 2021 se dotaron 363 competencias de las cuales 58 pertenecen al Grupo Ocupacional II, 75 al Grupo Ocupacional III, 133 al Grupo Ocupacional IV y 97 al Grupo Ocupacional V.



Capacitaciones Virtuales

La modalidad de capacitaciones virtuales es un impulso a llevar las formaciones a niveles tecnológicos, demográficos y culturales sin precedentes, no obstante, ha beneficiado con la reducción de costos para movilizar personal, oportunidad para administrar mejor el tiempo desarrollando las capacitaciones al ritmo deseado, transmisión de conocimientos sin importar la distancia.



Desde Recursos Humanos hemos asumido que las acciones formativas se realicen bajo la modalidad virtual, apoyándonos de plataformas como Teams, Moodle, Zoom y otras plataformas tecnológicas exclusivas de los centros de capacitación como INFOTEP e INAP.

Hasta el momento se han realizado 58 formaciones virtuales de las cuales 26 han sido con facilitadores internacionales y 32 con facilitadores nacionales.

Detección de Necesidades de Competencias Virtual

La Detección de Necesidades de Competencias (DNC), es el proceso anual que se realiza con el objetivo que cada Supervisor (a) / Director (a) TSS, identifique las brechas de competencias, conocimientos, habilidades, destrezas o mejoras en las actitudes de su personal, para cumplir con calidad sus funciones y alcanzar los máximos resultados en su desempeño. Realizarla bajo la modalidad virtual nos permitió una mejor capacidad de almacenar automáticamente las respuestas, en una base de datos en formato electrónico, para su posterior interpretación y la eliminación de los errores generados por la introducción manual de respuestas.

Evaluación eficiencia y eficacia de Capacitación

Producto de la relevancia del conocimiento y la particularidad de demostrar a través de su trabajo la aplicación de las competencias adquiridas en las capacitaciones Introducción Norma ISO 9001:2015 y Conocimiento de la Norma ISO 9001:2015, se le aplicó una prueba evaluativa con el objetivo de avalar la eficiencia y la eficacia de esta.

Programa de Maestría.

Para este año 2021, hemos estructurado el Programa de Estudios de Postgrados como elemento de alto impacto en el desarrollo de procesos sostenibles para la dirección a la que pertenece el colaborador (a), a través de un sistema de crecimiento y mejora continúa diseñado para obtener el resultado deseado, en un entorno de trabajo productivo y adaptados a los nuevos tiempos.

El programa de Postgrado está orientado a desarrollar en los colaboradores de la Tesorería de la Seguridad Social, TSS, competencias generales y específicas, a partir del currículo en cada una de las asignaturas y actividades académicas. Dentro de las generales, están las competencias cognitivas, comunicativas, contextual, para la toma de decisiones y valorativas. Entre las específicas se relacionan las competencias de formación específica en el área que se desarrollará el colaborador (a).



Matriz Sustituto. Transferencia del conocimiento.

Conforme las instituciones se desarrollan se producen cambios significativos en procesos, posiciones, funciones y reformas, siendo nuestra responsabilidad como Dirección de Recursos Humanos garantizar un modelo que permita optimizar los recursos y capacidades disponibles, lo cual se refleja en el desempeño del colaborador y en el fortalecimiento de la cultura organizacional.

La matriz de sustituto su objetivo principal es que las operaciones de la TSS no sean ininterrumpida ni afectada por las ausencias colaboradores por cualquier tipo de novedad, a fin de garantizar la continuidad del trabajo.

En esta matriz se contempla nombre y funciones de cada puesto, nombre del primer sustituto, nombre del 2do sustituto, puestos de ambos, tareas o funciones a sustituir, así como si los sustitutos necesitan entrenamiento para aprender funciones a sustituir.

En el mes de abril se actualizó la Matriz De Sustitutos, solicitándole a los responsables de las áreas que definirían de sus equipos de trabajo, quiénes pudiesen garantizar que ante una contingencia el proceso se llevara a cabo y para garantizar la calidad y eficiencia del colaborador (a) sustituto, los mismos detectaron si deben de ser capacitados en el proceso en mención.

Con los resultados arrojados de su actualización, en el mes de junio se elaboró el Programa de Capacitación de Matriz de Sustitutos, el cual, a través de acciones formativas y planes de acción. Para el año 2021 se colocó una meta de dotar al menos el 20% de las competencias detectadas a través del Programa de Capacitación de Matriz de Sustitutos, y conforme a dicha meta se entrenaron 10 colaboradores sustitutos en 45 procesos importantes para la TSS previniendo que en caso de incidentes la productividad y continuidad de estos procesos se vea afectada. Al mes de diciembre cerramos dichas brechas, sobrepasando la meta con 48.39 %.

Subsistema de Evaluación de Desempeño. Acuerdo de Desempeño.

La Tesorería de la Seguridad Social, TSS, comprometida por dar cumplimiento a las leyes, normas, regulaciones y resoluciones, a través de la Dirección de Recursos Humanos en el mes de enero aplicó a todo su personal los acuerdos de desempeño con el objetivo de que cada colaborador (a) posea conocimiento de qué se espera de ellos y



puedan así, cumplir las metas acordadas, así como las metas de su Plan Operativo Anual, POA

El acuerdo de desempeño es un documento formal donde el supervisor y el colaborador (a) acuerdan las metas y responsabilidades que el colaborador(a) debe alcanzar durante determinado periodo.

En el acuerdo de desempeño 2021 se incluyó 7 metas genéricas para todo el personal y que solamente se necesitará evaluar al final del periodo, pero el supervisor inmediato debe darle seguimiento a los colaboradores que supervisa para su cumplimiento y guardar evidencias requeridas, estas metas son para los factores “Régimen disciplinario, habilidades y comportamientos”. Y están también las “Metas Departamental conforme POA anual”, en este reglón, se registra las metas conforme objetivos estratégicos y/o proyectos de su departamento conforme POA anual enviado por la Dirección de Planificación y Desarrollo.

En el mes de enero 2021, se compartió con todos los supervisores un Instructivo sobre Elaboración de Acuerdos de Desempeño 2021, el cual posee un paso a paso sobre la elaboración y formulación correcta de las metas SMART.

En el mes de febrero 2021, se realizaron 2 charlas-Taller sobre “Elaboración de Acuerdos de Desempeño 2021”, con el objetivo de dar a conocer los cambios expuestos y la oportunidad de subsanar dudas e inquietudes.

Como resultado de la gestión realizada concluimos con la elaboración de 267 acuerdos de desempeño que todo el personal se comprometió a esforzarse por cumplir y así lograr el cumplimiento de las metas departamentales e Institucionales, las mismas serán evaluadas a final del año.



Promedio del desempeño colaboradores TSS por Grupo Ocupacional

Grupos Ocupacionales	Promedio de desempeño
Grupo Ocupacional I: Servicios Generales	91%
Grupo Ocupacional II: Apoyo Administrativo	92%
Grupo Ocupacional III: Técnicos	95%
Grupo Ocupacional IV: Profesionales	96%
Grupo Ocupacional V: Dirección y Supervisión	96%

En diciembre estamos evaluando los acuerdos de desempeño del presente año, donde cada supervisor debe reunirse con su colaborador (a), revisar las evidencias, determinar los factores que impactaron, con la finalidad de aprovechar el aprendizaje obtenido y realizar planes de acción en caso de mejorar algún desempeño

Indicadores del SISMAP

El SISMAP es un sistema de monitoreo para medir los niveles de desarrollo de la gestión pública implementado por el MAP. Se alimenta de las informaciones (documentos y registros) requeridas por los órganos responsables (MAP e INAP) de los entes y órganos del Poder Ejecutivo como evidencias de cumplimiento de los indicadores.

En la Tesorería de la Seguridad Social, TSS, a diciembre 2021 el promedio logrado fue un 90.23%. A continuación, presentamos el estatus actual de los indicadores del SISMAP a diciembre 2021:



INFOMACIÓN DEL SISMAP TSS

Al 14 de Diciembre 2021

Promedio General TSS: 90.23% 

Indicador	Fecha	Valoración	Color	Valor %
01. GESTIÓN DE LA CALIDAD Y SERVICIOS				
01.1 Autodiagnóstico CAF	30/06/2022	Objetivo Logrado		100.00%
01.2 Plan de Mejora Modelo CAF	30/06/2022	Objetivo Logrado		100.00%
01.3 Estandarización de Procesos	31/12/2022	Objetivo Logrado		100.00%
01.4 Carta Compromiso al Ciudadano	13/05/2023	Objetivo Logrado		100.00%
01.5 Transparencia en las Informaciones de Servicios y Funcionarios	19/02/2022	Objetivo Logrado		100.00%
01.6 Monitoreo sobre la Calidad de los Servicios ofrecidos por la	30/06/2022	Objetivo Logrado		100.00%
01.7 Índice de Satisfacción Ciudadana	30/06/2022	Objetivo Logrado		85.00%
02. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
02.1 Nivel de Administración del Sistema de Carrera Administrativa	13/06/2022	Objetivo Logrado		100.00%
03. PLANIFICACION DE RECURSOS HUMANOS				
03.1 Planificación de RR.HH.	31/08/2022	Objetivo Logrado		100.00%
04. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
04.1 Estructura Organizativa	25/10/2023	Objetivo Logrado		100.00%
04.2 Manual de Organización y Funciones	16/05/2024	Objetivo Logrado		90.00%
04.3 Manual de Cargos Elaborado	13/08/2024	Objetivo Logrado		100.00%
05. GESTIÓN DEL EMPLEO				
05.1 Concursos Públicos	30/06/2022	Objetivo Logrado		100.00%
05.2 Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)	31/12/2022	Objetivo Logrado		100.00%
06. GESTIÓN DE LAS COMPENSACIONES Y BENEFICIOS				
06.1 Escala Salarial Aprobada	11/03/2022	Objetivo Logrado		100.00%
07. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO				
07.1 Gestión de Acuerdos de Desempeño	31/03/2022	Objetivo Logrado		100.00%
07.2 Evaluación del Desempeño por Resultados y Competencias	31/03/2022	Objetivo Logrado		100.00%
08. GESTIÓN DEL DESARROLLO				
08.1 Plan de Capacitación	31/07/2022	Objetivo Logrado		80.00%
09. GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y SOCIALES				
09.1 Asociación de Servidores Públicos	30/12/2018	Poco Avance		0.00%
09.2 Subsistema de Relaciones Laborales	19/10/2021	Objetivo en proceso		100.00%
09.3 Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en	28/05/2022	Objetivo Logrado		95.00%
09.4 Encuesta de Clima Laboral	18/02/2022	Objetivo en proceso		100.00%

Estamos enfocados en trabajar arduamente para lograr la máxima puntuación y continuar mejorando y mantenernos en los objetivos logrados.



Reconocimientos al personal.

Al igual que en años anteriores, para motivar las buenas acciones, incentivar el buen desempeño y destacar los valores de nuestro personal llevamos a cabo nuestro Programa de Reconocimientos, donde realizamos premiaciones a nuestro personal en los renglones de “colaborador del mes” y “colaborador del año”.

Para la selección del “Colaborador del Mes”, en este año se reconocieron 12 colaboradores, por su compromiso, responsabilidad, actitud, disposición y excelente trabajo extraordinario que realizaron cada uno en su área particular, sin descuidar su desempeño normal de trabajo.

Para la selección del “Colaborador del Año” se selecciona un solo colaborador de los distinguidos como “Colaborador del Mes”, esta selección la realiza el Comité Ejecutivo de la Institución.

Actualizaciones de Procedimientos.

Conforme a los cambios que la TSS ha tenido con nuevas estructuras, nuevas descripciones de puestos y producto de cumplimiento con las NOBACI, en el presente año elaboramos nuevos procedimientos y actualizamos otros, los cuales se encuentran actualizados en el INTRANET y detallamos a continuación:

Manual de Políticas Internas de Recursos Humanos.

Procedimiento Inducción al Puesto.

Procedimiento Desvinculación del Personal

Procedimiento Evaluación de Desempeño.

Procedimiento Matriz Sustituto.

Procedimiento Custodia Expediente de Personal

Procedimiento Programación de Vacaciones

Procedimiento Promoción de Personal



Acciones para el Fortalecimiento Institucional.

Programa Bienestar y Salud

Programas de Salud

Desde la llegada del virus Covid 19 a la República Dominicana en el 2020, en la Tesorería de la Seguridad Social, nos concentramos en desplegar un plan integral para salvaguardar la salud de nuestro equipo humano el cual continuó en el año 2021, cuyo enfoque se centró mantener a nuestros colaboradores seguros, informados y al tanto de la situación, de los protocolos que debían cumplir y de la importancia de cuidar su salud y la de los demás esto sin dejar de lado el mantenimiento de la productividad TSS.

Operativos para detectar el virus COVID-19

Durante el año 2021 se realizaron 10 operativos de pruebas COVID-19 coordinados estratégicamente según los picos de crecimientos y diversas gestiones de apoyo a los colaboradores con posibles contagios para la realización de sus pruebas individuales.

CONTROL DE LOS OPERATIVOS PRUEBAS COVID-19		
OPERATIVOS REALIZADOS	FECHAS	OBSERVACIONES
Operativo de Toma Pruebas PCR	07 de enero 2021	Santo Domingo
Operativo prueba Antígeno y PCR	05 de febrero 2021	Santiago
Operativo pruebas PCR	12 de febrero 2021	Santo Domingo
Operativo pruebas PCR	11 y 12 de marzo	Santo Domingo
Operativo pruebas PCR	12 de abril	Santo Domingo
Operativo pruebas PCR	14 de abril	Santiago
Operativo prueba Antígeno	17 de junio	Santo Domingo
Operativo prueba Antígeno y PCR	08 de octubre	Santo Domingo
Operativo prueba PCR	22 de octubre	Santo Domingo
Operativo prueba Antígeno	10 de noviembre	Personal con Gripe y Ruta de Contagio



Trabajo remoto

El trabajo remoto es uno de los efectos de la pandemia a la cual fue necesario hacer frente, es la continuidad de las operaciones y la prioridad de la seguridad y la salud de los colaboradores. Para la Dirección de Recursos Humanos, llevar a cabo el distanciamiento social entre los colaboradores sin mermar la productividad, respuestas a las partes interesadas y cumplimiento a los reglamentos estatales fue gracias a la implementación del trabajo remoto, cuyo éxito fue el resultado de un esfuerzo de todas las direcciones y seguimiento constante.

Vacunación contra el COVID-19

Nuestra institución se encuentra comprometida en resguardar la vida de todos nuestros colaboradores y entendiendo que el proceso de vacunación contra el COVID-19 mitiga el riesgo de situaciones de salud grave, se inició una jornada de motivación, gestión y seguimiento para lograr que todos los colaboradores fuesen vacunados contra el COVID-19.

Hasta la fecha contamos con un total de un 98.48% de colaboradores vacunados con la primera y segunda dosis, de los cuales el 39.22% ya poseen la tercera dosis. El 1.52% restante por la primera dosis corresponde a embarazadas y/o alguna condición de salud.

Programa TSS Cuida tu Salud

Trabajamos para mejorar tu estado físico, fomentando la alimentación saludable, el ejercicio y el adecuado descanso, tres factores básicos en la prevención de las enfermedades no transmisibles como las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, la diabetes o la hipertensión.



En el mes de mayo como apoyo al Programa de Salud TSS se realizó un operativo para conocer la condición de salud de los colaboradores y darles apoyo en el cambio a hábitos más saludables. En ese operativo contamos con la asistencia de 62 colaboradores de los cuales 33 se realizaron toma de sangre para análisis médicos. En este proceso, se analizaron los niveles de glicemia, hemograma, triglicérido, AST, ACT, urea y creatinina, además toma de presión y peso.

Durante el mes de junio, conforme los resultados de dichas analíticas se organizaron citas virtuales a través de la plataforma de Microsoft Teams y se creó un grupo de WhatsApp para dar seguimientos a los colaboradores y suministrar informaciones de salud a través de tips esporádicos.



Programa Bienestar

A través del programa Salud y bienestar proponemos la transformación del enfoque de bienestar como brazo estratégico de la gestión humana. Buscamos gestionar el capital humano desde una nueva visión estratégica basada en una cultura de bienestar, que promueva adoptar un estilo de vida saludable a través de buenas prácticas en nutrición, actividad física y salud emocional, generando: cambios de comportamientos respecto al cuidado de la salud integral de las personas reflejado en un incremento de la productividad, reducción del índice de absentismo, reducción en los gastos en salud dentro del programa Salud y Bienestar hemos desarrollado las siguientes actividades

Campaña Feliz lunes e inicio de semana

Conscientes de que la salud debe ser integral y que para muchos el día lunes es el más odiado se creó la iniciativa de remitir cada lunes a las 08:00am. un mensaje de motivación e inspiración a la productividad.

Con esta iniciativa queremos lograr que un mayor enfoque de sus objetivos y mentalizarse en los mensajes positivos puede ser la motivación perfecta para mejorar el clima laboral y la motivación,



así como la oportunidad desde la Dirección de Recursos Humanos de hacerles conscientes de nuestra preocupación por ellos.



Charla Balance Familiar y Laboral

Para lograr una mayor calidad de vida, es muy importante que un colaborador (a) conozca su equilibrio entre lo profesional y lo personal. Aunque el trabajo constituye un elemento esencial para el desarrollo de cualquier sociedad, la misma importancia tiene la familia, pues en dicho espacio se fomentan los primeros principios, valores y normas de vida que prepararán a un grupo de individuos para la convivencia en comunidad.

En el mes de abril 2021, Como parte de nuestras iniciativas para mejorar lo que es un equilibrio entre la familia y el trabajo organizamos la Charla Balance Familiar Y Laboral, donde se convocó a todos los colaboradores a participar, la misma se desarrolló de forma virtual a través de la plataforma de Microsoft Teams abordando los siguientes temas. En ese sentido, fomentar el equilibrio laboral y unas condiciones de trabajo respetables aparece como una medida necesaria para las organizaciones. De ese modo lograrán mantener a sus empleados satisfechos y motivados, lo que repercutirá de manera beneficiosa para el negocio en sí.

Charla beneficios, mitos y verdades de la vacunación contra el COVID-19



El mundo ha dado un paso significativo con el desarrollo de vacunas para enfrentar el COVID-19. Estas son importantes para lograr inmunidad colectiva, la cual refiere a la protección indirecta contra una enfermedad infecciosa, que se consigue cuando una población se vuelve inmune, ya sea como resultado de la vacunación o tras haber presentado la infección con anterioridad.

Con el fin de mitigar el desconocimiento existente sobre la vacunación y evitar caer en los rumores que circulan de fuentes no oficiales, sembrando temores y dudas injustificadas, decidimos aclarar la importancia de conocer algunos mitos y verdades que debe tener en cuenta tras vacunarse contra el COVID-19 teniendo en cuenta el miedo a lo desconocido.

Durante el mes de abril, 2021. Organizamos lo que fue la Charla beneficios, mitos y verdades de la vacunación contra COVID-19, de la mano de los señores Clemente Terrero y Miguel Paulino, ambos infectólogos, donde se convocó a todos los colaboradores a participar, la misma se desarrolló de forma virtual a través de la plataforma de Microsoft Teams abordando diversos temas.

Semana de Celebración de las Madres TSS

Durante la última semana de mayo rendimos homenaje a un miembro fundamental del núcleo familiar las Madres de nuestra institución.

Valorando su labor de protección, alegría y esperanza a cada hijo para formarlos y convertirlos en entes sociales responsables. Decidimos realizar una serie de actividades, para fomentar la salud mental de las madres TSS, a través de conferencias, charla y taller de la mano de expertos en las materias, en la cual se desarrollaron los siguientes temas:

Conferencia La Mujer y sus roles.

Conversatorio ¿Cómo tener conversaciones difíciles con hijos adolescentes?

Conferencia Magistral Aprendiendo a ser madres.



En estas charlas se convocó a todo el personal Madre y se les orientó para tener un mejor equilibrio en cuanto a su familia y a sus obligaciones laborales.

Conferencia Magistral
"Aprendiendo a ser Mamá"

Viernes 28 de mayo 2021
02:00pm por microsoft teams.

Semana de Celebración
a las Madres TSS

Conversatorio
¿Cómo tener conversaciones
difíciles con hijos adolescentes?

Miércoles 26 de mayo 2021
06:00pm por microsoft teams.

Licda. Josly Willmore
Psicólogo Infantil, Terapeuta
familiar, especializado en
problemas de aprendizaje y
manejo de conflictos.

Licda. Margaret Almánzar
Psicóloga clínica, Máster terapia
sexual y parejas, Máster terapia
familiar.

Para fines de inscripción, favor remitir un correo a suscribe.

Campaña comparte tu experiencia de ser madre

Si hay algo que podamos decir con certeza acerca de la maternidad, es que cada mujer la vive de forma diferente. Y es que la maternidad es algo tan único y diferente, que no se compara con ninguna otra experiencia de vida.

Los desafíos, las alegrías, el esfuerzo, los beneficios y todo lo que ella trae, es algo que ninguna otra cosa te puede dar. Por eso, y con motivo del Día de la Madre, todos los viernes del mes de mayo enviamos por correo institucional la experiencia de algunas madres, con el objetivo de inspirar, motivar y orientar a futuras madres o quienes ya con ternura realizan la labor.



Programa Calidad de vida

En el mundo cambiante en el que vivimos, una solución para que toda institución pueda poseer colaboradores, motivados e identificados con su lugar de trabajo, es a través de desarrollar programas vinculados con la calidad de vida de sus colaboradores, el cual posee como meta final mejorar las condiciones de salud, crecimiento y desarrollo del colaborador.

Actualmente nos encontramos desarrollando un Programa de Calidad de Vida de los colaboradores para el cual hemos analizado los resultados de las encuestas de clima laboral y sus planes de acción, En el mes de noviembre realizamos la Encuesta de Motivación al personal, estamos actualmente en la parametrización de los resultados, conforme a los mismos serán los puntos de partidas para la realización de dicho manual e implementación del mismo.

Compromiso Social

El compromiso social constituye para la Tesorería de la Seguridad Social un pilar fundamental y una responsabilidad con los ciudadanos y los colaboradores mismos, tanto es así que se encuentra como uno de nuestros valores institucional con el objetivo de impulsar su empoderamiento entre los colaboradores y que juntos trabajemos en contribuir al bienestar y mejora de la calidad de vida de la población dominicana.

El manual de compromiso social es una muestra del deber asumido para que cada proceso ejecutado y que sea enfocado con miras de mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y de esta forma proveerles un ambiente de trabajo digno e inclusivo para todos.

En el marco de la responsabilidad social empresarial y abogando a la magnanimidad y altruismo de nuestros colaboradores, para nuestra institución, compromiso social abarcará los ámbitos concernientes conformar un Equipo de voluntariado TSS que contribuya a aportar a la ciudadanía con altruismo.

Durante el mes de mayo - julio se capacitaron a 5 colaboradores en Responsabilidad Social Corporativa con el objetivo de dotarles del conocimiento para llevar a cabo la labor. Actualmente nos encontramos en la elaboración del Manual del Programa de Voluntario con cual se pretende promover acciones de voluntariado en acompañamiento, contribución comunitaria y cooperación interinstitucional a nivel nacional.

Inclusión de colaboradores al Programa de Salud



Como muestra del compromiso de la TSS con mejorar la calidad de vida de los colaboradores se convocó a los colaboradores a ser parte del Programa de Salud, realizar la invitación bajo la plataforma de google form y las consultas médicas fue relevante para que el programa llegará a todas las oficinas sin discriminar su ubicación geográfica.

Innovación y Mejora Continua.

Enfrentándonos a un entorno cada vez más dinámico, afectado por rápidas e intensas transformaciones: cambios globales en la política, economía, desarrollo tecnológico y valores, que alteran el laboral, la Dirección de Recursos Humanos se encuentra cada vez más comprometida con la incorporación de mejoras en su gestión, es por esto, que se adoptaron nuevos instrumentos de aprendizaje, automatización en los procesos y herramientas de mejora continua, enfocadas en mantener la continuidad pese a toda incidencia. Detallamos a continuación algunas de ellas:

Manejo de los Documentos Digitales

Comprometidos en crear un proceso de Capacitación y Adiestramiento, más moderno, automatizado, organizado y asequible para auditorias, desde el año 2021 el programa de Capacitación y Adiestramiento TSS fue estructurado para eliminar el uso del papel y los insumos de este, son gestionados de forma digital.

Encuestas Virtuales.

Las encuestas digitales ha sido una herramienta óptima que se ha implementado, haciendo uso de Google form, bajo la cual para este año se realizaron la recolección de datos del personal con gran facilidad de aplicación, en un mínimo de tiempo y recursos, protección del medioambiente y evitando la propagación y contagio del virus COVID-19 del cual aún nos encontramos en cumplimiento de las medidas. Realizar las encuestas bajo la modalidad virtual nos permitió una mejor capacidad de almacenar automáticamente las respuestas, en una base de datos en formato electrónico, para su posterior interpretación y la eliminación de los errores generados por la introducción manual de respuestas.

Actualización de Expediente virtual.

Es el proceso que como Dirección de Recursos Humanos nos arroja las informaciones actualizadas del colaborador (a), garantizándonos



ofrecer respuestas oportunas y certeras a las solicitudes que nos realizan, a través del uso de la tecnología el proceso se realizó de manera digital asegurándonos la permanencia y seguridad de la información.

Proyectos

Uniformar al personal

Uniformar al personal en una Institución es muy importante porque ayuda a construir una buena imagen de ésta, el cual es un factor clave para generar un buen ambiente laboral y crear una apariencia profesional con estándar de calidad hacia lo interno y externo de la misma. En la TSS estamos consciente de dicha importancia y creemos que con los uniformes ayudamos a construir un sentido y sentimiento de unidad entre el personal y de pertenencia hacia la TSS, además, de ahorrar tiempo y dinero a nuestros colaboradores.

En el presente año iniciamos con el proceso de uniformar al personal femenino, mensajeros, chofer y abogados que asisten a los Tribunales, actualmente estamos tomando las medidas al personal femenino y la entrega de estos uniformes serán para el próximo año.

Carnetización

Carnetizar al personal es de igual importante como uniformar, ambas crean una buena imagen de nuestra Institución. Para la TSS los carnés además de identificar el personal y fortalecer la imagen de la Institución ayuda a diferencial y distinguir nuestro personal de las demás Instituciones, permitiendo a la vez seguridad y administración del personal, memorizar sus nombres y generar también un sentido de pertenencia hacia la TSS.

En el presente año iniciamos con carnetizar a todo el personal, además incluimos porta carnés para mayor seguridad e imagen institucional.

Software de Recursos Humanos

En el presente año iniciamos el proceso para obtener un nuevo Software de Recursos Humanos, que nos ayude a ser más eficiente,



obtener información más rápida para tomar decisiones y gestionar con precisión y con calidad las novedades del personal.

Con la implantación de este nuevo software vamos a optimizar distintos procesos y superar todos los desafíos que estamos presentando actualmente, uno de ellos es reanudar con las estadísticas de las novedades del personal trimestralmente.

Actualmente estamos en la fase de prueba con el nuevo Software y en el mes de diciembre entraremos en la fase de producción en tiempo real.

Benchmarking

En el mes de marzo, se realizaron 2 benchmarking con el objetivo de aprender de las buenas prácticas de las empresas con experiencias excelentes en proyectos implementados, procesos y servicios en Gestión Humana, tomando como filtro clave, las empresas certificadas en Great place to work.

Estos Benchmarking se realizaron con las Empresas Asociación Popular de Ahorros y Préstamos APAP y ARS Universal, en los cuales se trataron los temas: Retos y desafíos para la motivación del personal, proyectos de Recursos Humanos que han implementado luego de la pandemia, Programas de motivación y personal y como mejorar la Marca personal, desde Recursos Humanos hacia la Institución a la que pertenecen.

4.3 Desempeño de los Procesos Jurídicos

Al cierre del año se depositaron 92 denuncias en la Procuraduría General de la República, lo que representan un perjuicio económico para el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), en pago de per cápitas, ascendente a la suma de RD\$ 188,602,251.83.

Fueron generados aproximadamente 1,500 Acuerdos de Pagos a empleadores morosos, lo que ha representado ingresos al SDSS, por encima de los cuatrocientos millones de pesos (DOP\$400,000,000.00).

Suscripción de acuerdos interinstitucionales de interoperatividad con organismos del gobierno dominicano bajo la norma sobre



tecnologías de la información y comunicación (NORTIC A4:2014) de la oficina gubernamental de tecnologías de la información y comunicaciones (OGTIC) y acuerdos de cooperación en el ámbito de mutuo interés y beneficio entre las entidades.:

La Superintendencia de Bancos (SB).

El Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA).

Dirección General de Jubilaciones y Pensiones a Cargo del Estado (DGJP).

Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana (CEI-RD).

Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo (CCPSD).

Ministerio de Turismo (MT).

Ministerio de Hacienda (MH).

Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU).

Asociación Dominicana de Distritos Municipales (ADODIM).

Superintendencia de Salud y Riesgo Laboral (SISALRIL).

Asociación Dominicana de Administradoras de Riesgos de Salud (ADARS).

Asociación Dominicana de Iguales Medicas y Administradoras de Riesgos de Salud (ADIMARS).

ARS SENASA.

ARS SEMMA.

ARS CMD.

ARS Reservas.

ARS Plan Salud.

Laboratorio Amadita.

Laboratorio Referencia.

Dirección de Información y Defensa a los Afiliados de la Seguridad Social (DIDA).



A través de los acuerdos de interoperabilidad las entidades garantizan la compatibilidad de sus sistemas de información y aportan eficiencia en el servicio al ciudadano, de forma transparente, segura y oportuna, con integridad y confidencialidad, potenciando conexiones a la plataforma del SUIR mediante un ambiente más seguro para ambas partes.

En el marco de la colaboración la TSS ha suscrito acuerdos con diversas entidades con la finalidad de compartir y generar de forma exclusiva informaciones puntuales de índole estadístico acorde con el sector correspondiente, garantizando integridad y confidencialidad y elevando la calidad de los servicios y estrategias institucionales entre las partes.

Afiliación Internacional con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

Integrándonos como miembros de esta importante Organización internacional, la Tesorería de la Seguridad Social se proyectará internacionalmente y participará del desarrollo de las acciones progresivas, estudio, investigación y perfeccionamiento de los sistemas de Seguridad Social a nivel mundial, así como también, formará parte de la promover la adopción de normas internacionales de Seguridad Social que faciliten la coordinación entre los sistemas y favorezcan la internacionalización del Derecho de la Seguridad Social.

La República Dominicana (RD) será la sede para la celebración del Congreso anual de la OISS para este año dos mil veintiuno (2021), siendo parte importante del referido evento, juntamente con las demás entidades del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).

Marco Legal

Leyes:

- Ley 87-01 que crea el Sistema de Seguridad Social, modificada por la Ley 13-20 que fortalece la Tesorería de la Seguridad Social
- Ley No. 188-07 que introduce modificaciones a la Ley No. 87-01
- Ley No. 189-07 que facilita el pago a los empleadores con deudas pendientes con el SDSS.



- Ley 177-09 que otorga amnistía a todos los empleadores públicos y privados
- Ley 41-08 de Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración Pública
- Ley 167-21 Sobre Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites

Reglamentos

- Reglamento Decreto de la TSS
- Reglamento de Pensiones
- Reglamento Régimen Subsidiado
- Reglamento de Seguro Familiar de Salud
- Reglamento Interno del Consejo Nacional de la Seguridad Social
- Reglamento del Seguro de Riesgos Laborales

Normativas complementarias emitidas por la tesorería de la seguridad social

- Resolución 001-2021: Que conforma el Comité de Implementación y Gestión de Estándares TIC (CIGETIC).
- Resolución 002-2021: Que regula el Procedimiento de Cobranza de Deudas de la Seguridad Social aplicable a los Empleadores.
- Resolución 003-2021: Que reestructura el Comité de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y por fusión crea el Comité de Riesgos, Calidad y Seguridad de la Información de la TSS.
- Resolución 004-2021: Que crea el Mecanismo y Procedimiento para la Devolución de los Montos Pagados en Exceso por Empleadores y Trabajadores al Seguro Familiar de Salud del Régimen Contributivo del SDSS.
- Resolución 005-2021: Que fija el salario mínimo Nacional para fines de cálculo de los topes de cotización para el seguro Familiar de Salud, seguro de Riesgo Laborales y el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia del régimen contributivo del Sistema Dominicano de Seguridad Social.



Contratos

A la fecha la Dirección Jurídica ha gestionado y ejecutado un total de 83 Contratos y se han gestionado exitosamente 94 certificaciones de contratos en la Contraloría General de la República.

4.4 Desempeño de la Tecnología

La Dirección de TIC tiene como principal rol administrar la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones de la TSS y el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), velando por la seguridad de la información, la estabilidad y escalabilidad de la plataforma; así como brindar un soporte de calidad a los usuarios internos y externos, a través de la adopción de las mejores prácticas de TICs.

Este 2021, ha sido un año donde hemos podido formalizar diecisiete (17) acuerdos de interoperabilidad con igual número de Instituciones lo que ha permitido que el intercambio de información se realice de manera efectiva y segura. Para mejorar la interoperabilidad estamos implementando una nueva tecnología que permitirá hacer aún más ágil este proceso ya que se realizará mediante la herramienta X-ROAD.

En el último trimestre de 2020 fue incorporado a nuestra Dirección de TIC's el Departamento de Explotación de Datos, lo que ha permitido que en el 2021 podamos brindar a la ciudadanía a través de nuestra portal Web estadísticas laborales del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), así como análisis especiales, tablas dinámicas y tableros interactivos, estas informaciones han servido como insumo para que diversas Instituciones las utilicen en la elaboración y ajuste de políticas públicas así como material de consulta para especialistas y la prensa especializada en economía, estadística y seguridad social.

También en el 2021 hemos puesto en funcionamiento nuestro foro institucional, un espacio donde los interesados pueden consultar y comentar quedando registrado lo que allí se escribe para consulta a los interesados. Este un medio muy adecuado para fomentar la comunicación y el diálogo. Ampliando de este modo los canales de comunicación con los ciudadanos en general.



En materia de avances, innovación e implementación de nuevas tecnologías para el 2021 hemos realizado lo siguiente:

- a. Enlace por fibra oscura entre los puntos de nuestro site alterno y el principal lo que nos permite operar con una redundancia cuasi-sincrónica, reduciendo los tiempos de réplica de 8 horas a menos de 15 minutos.
- b. Citrix: Cambio de virtualización de escritorio que brinda mejor experiencia de usuario, permite el trabajo tanto presencial como remoto con el mismo uso de herramientas y documentos. Es un gran avance en cuanto a la continuidad de operaciones de la TSS ya que esta implementación facilita la solución de cualquier problema o incidente si existe un fallo, además permite acceder al entorno laboral desde una tableta, celular o equipo personal de forma segura.
- c. Dynatrace: Permite realizar un monitoreo de la salud y el funcionamiento del SUIRPLUS el cual nos ayuda a detectar problemas a los usuarios por el rendimiento de la plataforma, identificar la causa raíz y proveer una solución.
- d. Foglight: Permite realizar un monitoreo de la salud y el funcionamiento de la base de datos el cual nos ayuda a detectar problemas a los usuarios por el rendimiento de la plataforma, identificar la causa raíz y proveer una solución.
- e. Migración a plataforma Nutanix: Infraestructura que provee un ahorro en licenciamientos de virtualización, ofrece un alto rendimiento en el desempeño de las aplicaciones y eficientiza la réplica entre nuestro datacenter principal y el alterno para proveer continuidad de los servicios por eventuales fallos en alguno de los puntos.
- f. Netbackup: Permite realizar respaldos a cinta y disco de los equipos críticos y restaurar la información en tiempos considerablemente superiores a los que teníamos en caso de pérdida o siniestro.
- g. Pure storage nos ha permitido reducir los tiempos de los procesos batch tales como generación de Notificaciones de Pago, Validación de carteras de salud y generación de los recargos en hasta un 20% del tiempo que tardaban estos procesos. Además permite la recuperación de la base de datos en caso de un ciberataque o un daño lógico en tiempos óptimos reduciendo el tiempo de recuperación de las operaciones en casos de contingencias mayores.



h. Imperva: Implementación de Gestión de Vulnerabilidades internas basadas en el riesgo, las cuales nos ayudarán a predecir las vulnerabilidades que representan el mayor peligro y maximizar la reducción de los conflictos mientras se hace el mejor uso de sus recursos.

i. Avacomp: Sistema modular integrado que permite gestionar, controlar y procesar todos los registros de los empleados. Esta plataforma de trabajo permite consolidar, en tiempo real, las operaciones provenientes de las distintas áreas de RRHH, proveyendo informaciones precisas/oportunas para la toma de decisiones.

j. Fidelity: Es una solución de Contact Center y distribución automática de llamadas (ACD) cuyos principales objetivos han sido mejorar la atención telefónica, incrementar la calidad del servicio al cliente y facilitar datos estadísticos acerca de la actividad realizada.

k. Eflow: Es una herramienta que nos ha permitido ordenar, optimizar y personalizar los procesos de atención al cliente con el sistema de control de turnos, mejorando los estándares de nivel de servicio, productividad, calidad y calidez con atención personalizada.

l. Pruebas de nuestro DRP: Este año pudimos realizar dos pruebas a nuestro plan de recuperación de desastres de nuestro sistema central o “core” (el SUIR), con un tiempo de respuesta de acuerdo a los lineamientos de la institución.

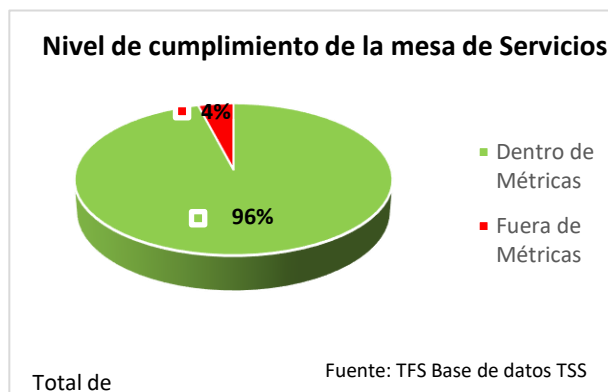
En el 2021 también obtuvimos la recertificación para la Nortic A4:2014 en fecha 07 de junio del año en curso, la Nortic E1:2018 Norma para la Gestión de las Redes Sociales en los Organismos Gubernamentales y la Nortic A2:2013 Norma para el Desarrollo y Gestión de los Medios Web del Estado Dominicano.

Respecto al desempeño de la mesa de servicios hemos atendido 2,189 solicitudes de servicios en mesa de ayuda con tiempos de respuesta alineados al Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad de la Información equivalentes al 96% de resultados dentro de las métricas.

Dentro de Métricas	2, 060
Fuera de Métricas	89

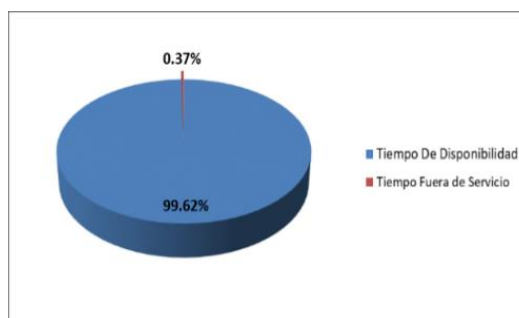


Total Servicios	2,149
Nivel de Cumplimiento	95.86



En cuanto a la disponibilidad de nuestro sistema central o “core”, el SUIR, tenemos los siguientes indicadores

Total horas meses	8256
Tiempo fuera	31.55
Tiempo disp.	8225.5
$8225.5/8256*100$	100



Para el año 2021, en nuestro plan de trabajo se tenían programados 66 proyectos y fue necesario agregar 10 proyectos más, esto debido a requerimientos externos de resoluciones y solicitudes de otras instituciones con las que estamos trabajando o solicitando servicios. Hasta la fecha hemos concluido 46 de los iniciales y la totalidad de los adicionales para un avance de un 70% y 90% respectivamente. Una serie de proyectos no pudieron iniciar por retrasos y declaratorias desiertas por múltiples razones de algunos procesos de compra.

En cuanto al fortalecimiento de nuestra área en lo referente a capacitaciones impartidas, se logró un total de 30 en diferentes áreas técnicas que incluyen desde ciberseguridad, programación, lenguaje de manipulación de datos, análisis y ciencia de datos, entre otros, con un impacto en 23 colaboradores para un 57% del personal de la dirección.

Cabe resaltar la participación de mujeres en TIC donde nuestro equipo de dirección logró sobrepasar la barrera que tradicionalmente había tenido en el pasado, en este momento el 33% de los puestos de poder y toma de decisiones en el área de la TIC son ocupados por mujeres.

En el indicador del Sisticge que es la herramienta de medición con la que se evalúa el avance de la implementación de las TIC, el e-Gobierno, Gobierno Abierto, e-Participación y los Servicios en Línea



en el Estado Dominicano, para el 2021 estamos posicionados en el lugar 27 del ranking de instituciones con un 91.20%, debido al fortalecimiento de los controles.

INDICADOR SISTICGE

SUB PILAR	Cumplimiento	Posición
Usos de la TIC	92.50%	
Implementación de E-Gobierno	100.00%	
Avance en O-GOB	82.80%	
Desarrollo de E-Servicios	88.00%	
	91,20%	27

4.5 Desempeño del Sistema de Planificación y Desarrollo Institucional

Desde noviembre del año 2020 nos hemos mantenido inmersos en encuentros virtuales con el MEPyD para la formulación del PNPS de cara al período 2020 – 2024 y el alineamiento del Plan Estratégico Institucional (PEI).

Se llevaron a cabo reuniones con las instituciones responsables de las principales políticas transversales contempladas en la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), como lo son la gestión de riesgos, sostenibilidad ambiental, derechos humanos, género, participación social, tecnología de la información y cohesión territorial.

En el mes de febrero del 2021 recibimos la matriz PEI donde se incorporaron los resultados del plan estratégico 2021 – 2024 de la institución, así como la ficha de los indicadores, que fueron completados y enviados a la entidad rectora.

En mayo del 2021 fue cargada la producción prioritaria de la planificación considerada como relevante. Fueron tomados en cuenta los productos que son entregados directamente a los ciudadanos o de manera intermedia. Se identificaron tres beneficiarios para los seis productos registrados, cuatro resultados, cinco indicadores y una medida de política.

En los meses de agosto y septiembre del 2021 fueron realizados ajustes a la programación de las metas y productos para su inclusión



en el PNPSP, alineados también a la END, los ODS y compromisos internacionales del país. Fueron incorporados al PNPSP.

Dentro del PNPSP en la política de acceso a salud universal fue priorizada el producto de Fiscalización de registro del SUIR contemplado en el PEI TSS, así como, elaboración e implementación del procedimiento de cobros y aplicación de multas como medida de política.

Actualmente estamos realizando los ajustes presupuestarios de la producción definida y cargada a Ruta con respecto a los productos definidos en DIGEPRES y el presupuesto aprobado por el Congreso para el período 2021.

Resultados de las Normas Básicas de Control Interno

El Departamento de Control y Análisis de las operaciones es responsable de mantener y dar seguimiento al sistema de control interno efectivo de la Tesorería de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en la Ley 10-07, su reglamento y resoluciones. Hemos dirigido y supervisado el cumplimiento del plan de acción, que mediante el auto – diagnóstico consideramos necesario para el ajuste en la estructura del sistema de control interno institucional.

Como parte del proceso de ejecución del plan de acción mencionado en el párrafo anterior, hemos completado el proceso de implementación del Sistema de Control Interno de la Tesorería de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en las NOBACI y nuevas actualizaciones del SINACI conforme a la resolución 008-20, con corte al 31 de diciembre 2021.

Basado en el seguimiento que realiza la Contraloría General de la Republica, confirmamos que nuestro sistema de control interno se encuentra en un 100% implementado, y que dicho sistema, en su diseño, cumple razonablemente con lo previsto en la Ley 10-07, su reglamento, resoluciones y las NOBACI, lo cual indica la eficacia del seguimiento, actualización y monitoreo constante.

Presentamos el estatus del proceso de implementación de las Normas Básicas de Control Interno de acuerdo con la Contraloría General de la Republica, colocada en su página WEB, mostrando el seguimiento del proyecto en un 93.36%



Matriz de Resumen (Seguimiento Cuatrimestral)

TESORERÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Período

3er Cuatrimestre ▼

Componentes del Control Interno	Institución		Contraloría General de la República		
	Calificación	Progreso	Evaluación	Progreso	Observaciones CGR
Ambiente de Control	100.00%	<div></div>	95.35%	<div></div>	2
Valoración y Administración de Riesgos	100.00%	<div></div>	84.00%	<div></div>	4
Actividades de Control	100.00%	<div></div>	92.00%	<div></div>	2
Información y Comunicación	100.00%	<div></div>	95.45%	<div></div>	1
Monitoreo y Evaluación	100.00%	<div></div>	100.00%	<div></div>	0
%Totales	100.00%	<div></div>	93.36%	<div></div>	9

Leyenda del progreso

00%-39% Incipiente

40%-79% Mediano

80%-99% Satisfactorio

100% Implementado


Firma MAE





Sistema de Gestión de Calidad

Del 7 al 8 de diciembre del 2021 fue realizada la auditoría externa de seguimiento de certificación al Sistema de Gestión de la Calidad de la Tesorería de la Seguridad Social. Dicha auditoría realizada por la empresa AENOR ratifica la madurez en que se encuentra el Sistema de Gestión de la Calidad y Seguridad de la Información de la institución al haber cumplido de maneja general los requisitos de la Norma y los criterios de la auditoría (requisitos legales y reglamentarios, requisitos del cliente, requisitos propios del sistema de gestión interno) y resaltamos al igual que en la primera auditoria de seguimiento como esta ocasión (segundo seguimiento) no fueron detectadas no conformidades en el sistema.


La organización se mantiene en una constante evaluación de sus procesos para garantizar que se están aplicando las mejoras requeridas, además del uso de buenas prácticas para que los mismos sean eficientes y transparentes en todos sus niveles de ejecución.



Como se podra observar mas abajo hasta la fecha nos mantenemos al 100% en la evaluacion CAF realizada por el misnisterio de administracion publica.

Indicador	Fecha Vencimiento	Evidencias	Validado por	Valoración	Color	Valor %
01. GESTIÓN DE LA CALIDADY SERVICIOS						
01.1 Autodiagnóstico CAF	30/06/2022	Comité de Calidad CAFTSS.pdf Guía CAFTSS 2021.pdf Informe Aut. CAFTSS 2021.pdf	Glennys Díaz	Objetivo Logrado		100.00%
01.2 Plan de Mejora Modelo CAF	30/06/2022	Plan de Mejora CAFTSS 2021.pdf Acuerdo EDITSS 2020.pdf INFORME PM 2021 TSS.pdf Plan Mejora CAFTSS 2022.pdf	Glennys Díaz	Objetivo Logrado		100.00%

Este año fue aprobada la renovación de nuestra carta compromiso al ciudadano, en la cual se incluyeron todas las mejoras y buenas prácticas para garantizar la satisfacción de las partes interesadas.

01.4 Carta Compromiso al Ciudadano	13/05/2023	Portada-TSS-05.01.2021.pdf Resolución-TSS-13.05.2021.pdf	Leoscal Peña	Objetivo Logrado		100.00%
------------------------------------	------------	---	--------------	------------------	---	---------

4.6 Desempeño del Área Comunicaciones

El Departamento de Comunicaciones, de la Tesorería de la Seguridad Social, tiene a bien presentarle las metas y logros alcanzados correspondientes al 2021, enfocadas en la organización y mejora de las iniciativas comunicacionales, con el objetivo de visibilizar la institución ante la opinión pública.

Como departamento, dentro de nuestras funciones está la de fortalecer nuestra imagen institucional, para lo cual creamos documentos y estrategias que optimizan el desempeño de la institución y mantiene relaciones de comunicación efectivas con sus partes interesadas y con los diferentes medios de comunicación, proporcionándoles informaciones claras y en corto tiempo, cuando estos la solicitan.

Asimismo, el intercambio de informaciones con nuestros usuarios fue permanente a través de las redes sociales y el foro que funciona en la página de internet de la TSS.



Resultados y Metas Alcanzadas

Entre las acciones implementadas por el Departamento de Comunicaciones están:

- La publicación interna del Manual de Comunicaciones, actualización de los planes de Comunicación de Gestión de Crisis y el de Gestión de Redes Sociales, avalados por la Nortic E-1.
- Se dieron a conocer las funciones que realizan los directores y encargados de las áreas sustantivas de la TSS, conforme a resolución del Ministerio de Administración Pública (MAP).
- Redacción y envío de notas de prensa a los medios de comunicación tradicionales y digitales o electrónicos.
- Aumento de las publicaciones de informaciones relacionadas con la TSS en los diferentes medios de comunicación de masa.
- Coordinación de entrevistas a la máxima autoridad.
- Facilitación de informaciones a periodistas relacionadas con estadísticas de la institución y otros temas relacionados con las funciones de la entidad.
- Campaña interna de prevención contra la COVID-19.
- Creación de historias con informaciones relevantes.
- Coordinación y producción general de la campaña sobre la política de calidad.
- Reactivación del Newsletter.
- Reactivación del Boletín Institucional.
- El portal web se mantuvo actualizado siguiendo las directrices de la NORTIC A-2, para la creación y administración de portales del gobierno dominicano
- Este condiciona las publicaciones a un mínimo de una por mes. El Departamento de Comunicación cuenta con 28 publicaciones durante todo el año.

Gestión Interna

Durante el 2021 se elaboraron los resúmenes de noticias, se enviaron cápsulas educativas de prevención contra la covid-19, se les dio apoyo a las firmas de acuerdos de interoperabilidad de la TSS con la



Superintendencia de Bancos, el Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA), la Dirección General de Jubilaciones y Pensiones (DGJP) y del Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana (CEI-RD).

Se apoyó la campaña Vacúnate RD.

Se hicieron varias campañas internas y se coordinaron otras con distintas direcciones de la institución, entre las que se pueden citar las siguientes:

Cambio dirección suir.gob.do, de la Dirección de Tecnología de la Información y la Comunicación de la TSS.

Campaña conjunta de la TSS y la Dirección General de Impuestos Internos (DGII) sobre el tema de ingresos exentos y promoción del foro de la web.

Participamos en la promoción de la campaña interna y externa de los 20 años de la Seguridad Social de la dirección de Calidad y Desarrollo y el CNSS.

- Campaña para dar a conocer los Objetivos de Calidad y la nueva filosofía de la institución.
- Trayectoria sobre los trabajo y evolución de la TSS a 20 años de promulgarse la Ley 87-01 de Seguridad Social.
- Campañas basadas en los valores institucionales, los principios rectores del SDSS y la importancia de preservar el agua. Cada una combinada con las medidas de prevención de la COVID-19.
- Campaña sobre uso adecuado de medicamentos.
- Apoyo a la campaña “¡Conóceme!”, la cual fue hecha por la Dirección de Planificación y Desarrollo con el apoyo del Departamento de Organización de Trabajo y Compensación, de la Dirección de Recursos Humanos y el Departamento de Comunicaciones.
- Se dieron a conocer las iniciativas y logros obtenidos por la TSS durante todo el año.

Gestión externa

El Departamento de Comunicaciones de la TSS mantiene relaciones públicas efectivas con sus partes interesadas y con los diferentes medios de comunicación, proporcionándoles informaciones claras y a tiempo.



En ese orden, hubo un aumento de las publicaciones en los diferentes medios de comunicación tradicionales y digitales, con más de 90 divulgaciones.

En cuanto a las redes sociales, se mantuvo un crecimiento de seguidores. Actualmente la Tesorería de la Seguridad Social cuenta con presencia en cuatro redes sociales: Facebook, Instagram, Twitter y YouTube.

Por todo lo anterior nos atrevemos a afirmar que cumplimos con varios objetivos: planificación, estructuración, gestión y promoción.

Estadísticas de las redes sociales:

Estadísticas de Redes Sociales comparación Octubre 2020 a Diciembre 2021

Red Social / Mes Avance	Octubre 2020	Diciembre 2021	Porcentaje (Avance)
Intagram (seguidores)	13,100	20,211	35.18%
Facebook (seguidores)	5,439	7,600	28.43%
Twitter (seguidores)	2,493	3,500	28.77%
Youtube (suscriptores)	739	1,540	52.01%

Las publicaciones de Instagram dependiendo de la temática pueden alcanzar orgánicamente vistas de 2,000 a 7,000 seguidores, cuando se realizan campañas con otras instituciones pueden llegar a 12,000 vistas las impresiones del contenido y con potencial a volverse viral orgánicamente.



V. SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL

5.1 Nivel de la satisfacción con el servicio

La Tesorería de la Seguridad en su compromiso con la ciudadanía y el desarrollo de las empresas en nuestro país tiene a la disposición Centros de Servicios para ofrecer servicios presenciales en Santo Domingo, Santiago, Puerto Plata y la provincia La Altagracia, además cuenta con presencia en los Punto GOB de Megacentro y Sambil y con un Centro de Asistencia al Usuario que tiene como enfoque ofrecer a distancia soporte y seguimiento a todos los usuarios en el manejo del Sistema Único de Información y Recaudo, gestiones de pagos, registro de trabajadores, entre otros que agreguen valor a los empresarios, emprendedores y sus representantes en el cumplimiento de las normativas que rigen el régimen contributivo de la Seguridad Social.

A través de estos canales de servicios presenciales y digitales, la Tesorería de la Seguridad Social logró mantener en incremento los servicios para el año 2021 tomando como referencia el 2019, año que consideramos de importancia en la medición de los logros institucionales. En nuestro Centro de Servicios ofrecimos a noviembre de 2021 un total de ciento ochenta y dos mil seiscientos noventa (182,690) asistencias brindadas generando un aumento aproximado en la demanda de servicios de un 25% en comparación con el año 2019, de igual forma a través de la plataforma del Sistema Único de Información y Recaudo a disposición de todas las empresas registradas así como las certificaciones especiales emitidas a favor de instancias de índole jurídico y de control operativo de nuestro país alcanzamos entregar un total de cuatrocientos setenta y tres mil novecientos ochenta y uno (473,981) certificaciones representando un aumento del 64% de total emitida durante el año 2019, siendo este un impacto positivo tanto para la población como para las operaciones de la institución.

Uno de los pilares normativos y de mayor intereses a favor de la ciudadanía es el registro de empleadores y mientras para el año 2019 fueron inscritos ocho mil seiscientos setenta y dos (8,672) nuevas empresas, en el 2021 recibimos un total de once mil seiscientos setenta y nueve (11,679) nuevos registros correspondientes a proyectos de emprendimiento, regularización de empresas y otros que



a su vez impactan en el incremento de la formalización, el empleo y el desarrollo económico de la República Dominicana.

A diciembre del 2021 se encuentran registrados en el Sistema Dominicano de la Seguridad Social 103,282 empleadores y 2,166,578 trabajadores, los cuales tienen una masa salarial de RD\$ 61,753,463,166.0 y un salario promedio de RD\$28,502.8.

de satisfacción de los usuarios se mantiene por encima del 93% promedio, superando ampliamente la meta establecida de 85%. La tendencia apunta una conclusión del año con un resultado por encima del 90%.

5.2 Nivel de cumplimiento acceso a la información

La Tesorería de la Seguridad Social está comprometida a cumplir los mandatos establecidos en la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública Ley 200-04, el Decreto No. 130-05 que crea el reglamento de dicha ley, la resolución No. DIGEIG-R-02-2017 y la resolución 1/18, con el objetivo de apoyar a entidades y personas tanto públicas como privadas otorgándoles las informaciones solicitadas, promoviendo así el buen hacer en el estado y una cultura de transparencia.

Fundamentando nuestro trabajo en la eficiencia, de manera que nuestras actuaciones se realizan optimizando el uso del tiempo, resolviendo los procedimientos en el plazo establecido por la Ley.

Mediante este documento mostraremos la información correspondiente al cumplimiento de las solicitudes, el portal de transparencia, datos abiertos, logros y metas que tenemos del periodo enero-diciembre 2021.

Con el propósito de apoyar el fortalecimiento institucional, desde la oficina de acceso a la información hemos desarrollado las acciones siguientes:

Obtención NORTIC E1:2018 Norma para la gestión de las redes sociales en los organismos gubernamentales

En el mes de enero 2021, desde el Depto. de Acceso a la Información Pública, fue elevada a la Oficina Gubernamental de Tecnología de la Información y la Comunicación (OGTIC), la solicitud de Recertificación de la Norma para la Gestión de las Redes Sociales en



los Organismos Gubernamentales NORTIC E-1-2018, a los fines de mantener los indicadores de Índice de Uso de Tic E Implementación de Gobierno Electrónico.

En fecha 11 marzo 2021 remitimos Oficina Gubernamental de Tecnología de la Información y la Comunicación (OGTIC), las evidencias de cumplimiento, de las cuales obtuvimos observaciones que fueron corregidas y remitidas nuevamente para fines de auditoria, teniendo como resultado la certificación en fecha 30 de junio de 2021.

En el mes de octubre, elevamos la solicitud de Recertificación de la Norma para el desarrollo y gestión de los portales web y la transparencia de los organismos del Estado Dominicano NORTIC A-2 2021, a la fecha se ha adecuado al 100% el Portal de Transparencia.

Coordinación primera reunión CIGETIC

En el mes de marzo 2021, fue coordinada la primera reunión del Comité de Implementación y Gestión de Estándares de las Tecnologías de la Información y Comunicación (CIGETIC), en la misma fueron explicadas las funciones y responsabilidades de cada miembro, así como la definición de las fechas de reuniones, entrega de informes, etc.

En la citada reunión, se acordó la elaboración de un plan de trabajo anual, con el propósito de que mensualmente cada responsable los avances.

Fue elaborado el plan de trabajo CIGETIC 2021, que permitirá que cada responsable pueda dar seguimiento a las certificaciones que coordina, a los indicadores que forman parte de los cuatros

(04) pilares de la medición del Sistema de Medición Continua de Avance TIC y e-Gobierno (SISTICGE).

Formación servidores públicos

Como meta propuesta en nuestro POA 2021, nos comprometimos en sensibilizar al 100% del personal de nuevo ingreso, labor que hasta al momento hemos estado realizando.

Como parte de la promoción de una Cultura de Transparencia institucional, hemos realizado las sensibilizaciones siguientes:



“Formación en Valores”, coordinada junto a la Comisión de Ética Pública.

“Conflictos de Interés”, coordinada junto a la Comisión de Ética Pública.

“Límites del Derecho al Acceso a la Información y Actos se Reserva de Informaciones”

“Sensibilizaciones direcciones y responsables de envío cambios establecidos en la Resolución 002-2021”

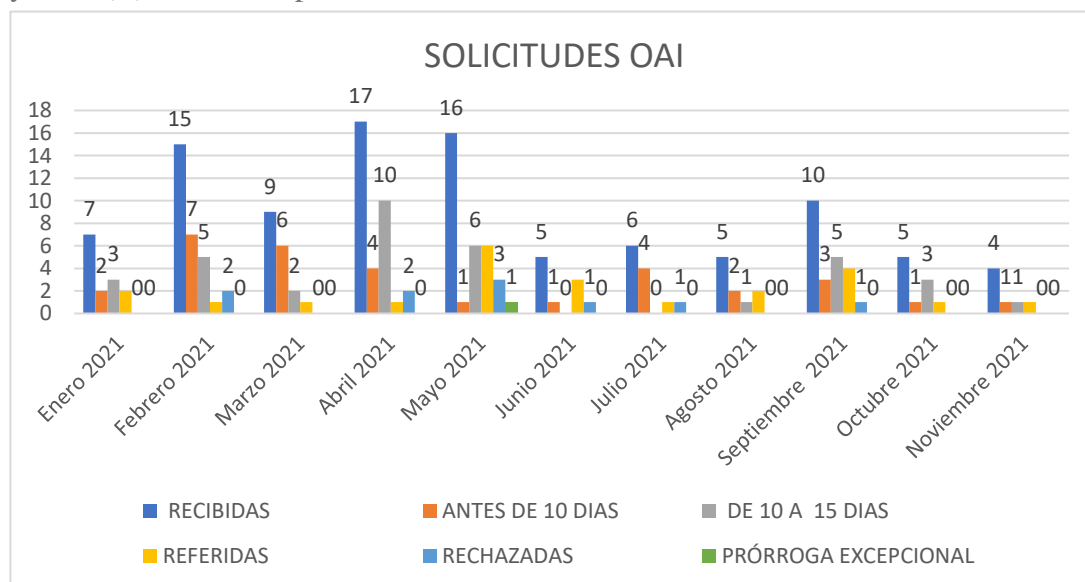
Capsulas informativas sobre el Derecho a Saber.

Capacitacion del 100% del personal de nuevo ingreso en la Tesorería de la Seguridad Social.

Vía recepción	Cantidad
Correo OAI	128
Teléfono	45
Formulario	
Total	173

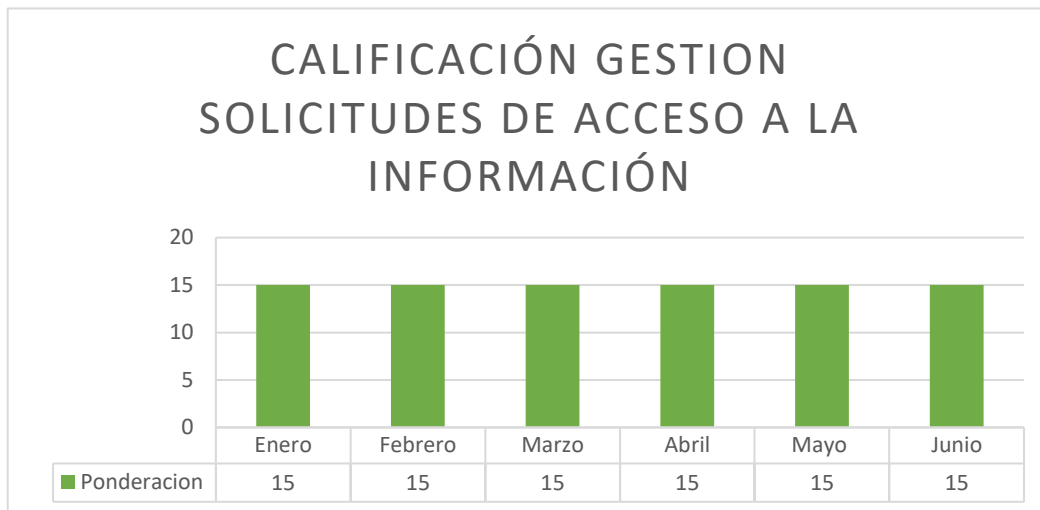
NIVEL DE CUMPLIMIENTO ACCESO A LA INFORMACIÓN (OAI)

Durante el primer semestre 2021 periodo citado, hemos recibido un total 100 solicitudes, las cuales fueron respondidas en loa plazos siguientes, de estas veinte tres (23) fueron remitidas a otras instituciones, diez (10) rechazadas, treintiséis (36) respondidas de 10-15 días, treintidos (32) antes de los 10 días, dos (2) en prorroga y una (1) fuera de plazo.



De las cuales ventitres (23) fueron solicitadas por mujeres y setenta y siete(77) por hombres.

Durante el primer semestre fue evaluada la gestión de las solicitudes de acuerdo con la Resolución 1/18, en esta se evalúan el registro y actividad, la eficiencia respuesta y la atención a conflictos, aún se encuentran pendientes las calificaciones correspondientes al segundo semestre del año, que están en proceso de evaluación.



La solicitud fuera de Plazo, correspondiente a SAIP-SIP-000-50633 “Población Afiliada al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), por tipo de régimen y por tipo de seguro para los años 2000 – 2020” fue entregada un día después de plazo límite de prorroga a razón de la magnitud de la data solicitada incluía un proceso de conciliación y verificación con el fin de entregar informacion sin errores al ciudadano, proceso que conlleva más tiempo para su gestión. De igual forma a los fines de evitar un nuevo incumplimiento, hemos coordinado con la Dirección de Planificación y desarrollo, el levantamiento de un plan de mejora.

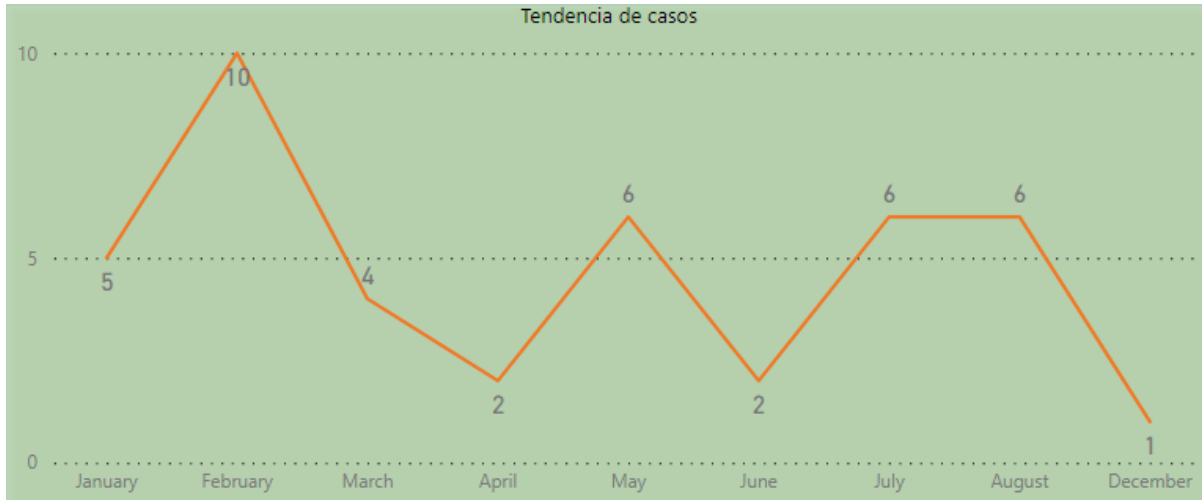
Otras solicitudes Gestionadas

A través de la Oficina de Acceso a la Información, fueron recibidas y tramitadas 173 consultas, al corte del 15 diciembre 2021.

5.3 Resultado Sistema de Quejas, Reclamos y Sugerencias



Durante el año 2021 se han recibido un total de 42 casos a través del 311. Los plazos para dar respuesta se han cumplido al 100%. A continuación mostramos la distribución dichos casos por mes.



El principal motivo de quejas es la comunicación con la institución. Para hacer frente a esta situación se cuenta con diversos canales de comunicación como son teléfono, chat, correos electrónicos y asistencia presencial. También la institución está abriendo nuevas oficinas regionales para atender a la alta demanda de servicios.

5.4 Resultado mediciones del portal de transparencia

RESULTADOS MEDICIONES DEL PORTAL DE TRANSPARENCIA (OAI)

En cumplimiento a la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública No. 200-04 de fecha 28 de julio de 2004, y al Decreto No. 130-05, que aprueba su Reglamento de Aplicación, la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) pone a disposición de la ciudadanía los contenidos que, según los artículos 3 y 5 de la referida ley, establecen deben publicarse en las páginas Web de los organismos del Estado.

En consonancia con lo establecido en la Resolución 1/18, hemos coordinado la solicitud y carga de las informaciones publicadas en el Portal, obteniendo en las evaluaciones realizadas por la Dirección de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), presentando la calificación siguiente.





A partir del mes de Julio 2021, la Resolución 1/18, fue derogada por la Resolución DIGEIG 002-2021, que establece nuevos criterios de evaluación del Portal de Transparencia, desde la fecha, hemos realizado las adecuaciones correspondientes, coordinando la solicitud y carga de las informaciones, hemos recibido las observaciones de los meses de Julio, agosto y Septiembre, se realizaron las adecuaciones, y estamos a la espera de la remisión de las calificaciones finales.



VI. PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO

Los ingresos recaudados por la TSS alcanzaron el monto acumulado de RD\$ 139,642,528,713.3 al mes de diciembre del 2021. Si a esta cantidad le aplicamos una tasa de incremento de 10%, entonces para el mismo mes del 2022, la recaudación ascendería a RD\$153,606,781,584.63.



VII. ANEXOS

a. Matriz de principales indicadores de gestión por procesos

No.	Área	Proceso	Nombre del indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Última medición	Resultado
1	Dirección de fiscalización externa	Prestación de servicios	Índice de evasión/omisión	Trimestral	-	A determinar	Pendiente determinar	Disminuido los índices de evasión y omisión para el fortalecimiento del SDSS.
2	Dirección de fiscalización externa	Prestación de servicios	Cantidad de auditorías realizadas a empleadores y unidades receptoras de fondos	Trimestral	3,474	3,544	30-jun-21	Disminuido los índices de evasión y omisión para el fortalecimiento del sdss.
3	Dirección jurídica	Prestación de servicios	Porcentaje de notificaciones de pagos pagadas de forma oportuna	Trimestral	71%	75%	30-jun-21	incrementados los pagos oportunos entre los empleadores
4	Dirección de tecnologías de la información y comunicaciones	De apoyo	Cantidad de documentos publicados	Semestral	1	2 informes	30-jun-21	Incrementada la difusión de datos y la producción de análisis estadístico respecto al sdss y el mercado laboral
5	Dirección de tecnologías de la información y comunicaciones	De apoyo	cantidad de publicaciones realizadas	Semestral	1	2 informes	30-jun-21	Diseño y elaboración de publicación sistemática de datos respecto al primer empleo

b. Matriz Índice de Gestión Presupuestaria Anual (IGP)



El indicador de la Gestión Presupuestaria (IGP): se encarga de evaluar trimestralmente el grado en que las unidades ejecutoras llevan una gestión presupuestaria eficaz, eficiente y transparente, de acuerdo con la correcta aplicación de normativas vigentes y buenas prácticas presupuestarias.

Hemos solicitado a la Dirección General de Presupuesto el IGP correspondiente al año 2021, sin embargo, a la fecha aún no tenemos respuesta. Nos explican que este indicador se encuentra en desarrollo en estos momentos.

A continuación presentamos el producto registrado así como la programación y la ejecución realizada.

Producto	Indicador	Trimestre enero – marzo		
		Programación Física	Ejecución Física	Subindicador de eficacia
6706-Sistema único de información y recaudo con servicios de inteligencia recaudatoria	Cantidad de Auditorías a empleadores y unidades receptoras de fondos	551.00	1,309.00	

Producto	Indicador	Trimestre abril – junio		
		Programación Física	Ejecución Física	Subindicador de eficacia
6706-Sistema único de información y recaudo con servicios de inteligencia recaudatoria	Cantidad de Auditorías a empleadores y unidades receptoras de fondos	661.00	1,239.00	



Producto	Indicador	Trimestre julio – septiembre		
		Programación Física	Ejecución Física	Subindicador de eficacia
6706-Sistema único de información y recaudo con servicios de inteligencia recaudatoria	Cantidad de Auditorías a empleadores y unidades receptoras de fondos	717.00	1,404.00	

Producto	Indicador	Trimestre enero – marzo	
		Programación Financiera	Ejecución Financiera
6706-Sistema único de información y recaudo con servicios de inteligencia recaudatoria	Cantidad de Auditorías a empleadores y unidades receptoras de fondos	112,504,424.00	89,440,710.38

Producto	Indicador	Trimestre abril – junio	
		Programación Financiera	Ejecución Financiera
6706-Sistema único de información y recaudo con servicios de	Cantidad de Auditorías a empleadores y unidades receptoras de fondos	134,964,473.00	133,382,546.03



inteligencia			
recaudatoria			

Producto	Indicador	Trimestre julio – septiembre	
		Programación Financiera	Ejecución Financiera
6706-Sistema único de información y recaudo con servicios de inteligencia recaudatoria	Cantidad de Auditorías a empleadores y unidades receptoras de fondos	146,398,679.00	113,351,884.67

c. Plan de Compras

Compras realizadas

Se realizaron compras y adquisiciones por un total de RD\$118,240,208.02

Licitaciones realizadas

Los procesos de compras de Mayor Cuantía realizados se dividieron en:

Proceso	Cantidad	Montos contratados
Comparación de Precio/Competencia*	27	29,436,309.86
Licitación Pública Nacional**	2	49,662,625.10

* Incluye 03 procesos de Comparación de Precios que aún no han concluido y 5 que iniciaron en año 2020.



** Incluye 04 procesos de Licitación Pública Nacional que aún no ha concluido y 2 que iniciaron en año 2020.

Comparación de Precios

PROCESO	DESCRIPCIÓN	29,436,309.86
TSS-CCC-CP-2020-0026	Software de RRHH	2,914,600.00
TSS-CCC-CP-2020-0027	Renovación Soporte Nutanix	1,254,859.20
TSS-CCC-CP-2020-0028	Adquisición de Equipos Informatices	2,170,753.78
TSS-CCC-CP-2020-0029	Sial Fibra Oscura Torre TSS NAP	2,166,480.00
TSS-CCC-CP-2020-0030	Adquisición de Software	3,330,001.05
TSS-CCC-CP-2021-0001	Adquisición de Minimensajes	Anulado/Desierto
TSS-CCC-CP-2021-0002	Planta Eléctrica	Anulado/Desierto
TSS-CCC-CP-2021-0003	Adquisición de Minimensajes	2,832,000.00
TSS-CCC-CP-2021-0004	Planta Eléctrica	1,560,287.57
TSS-CCC-CP-2021-0005	Adquisición Impresoras	Anulado/Desierto
TSS-CCC-CP-2021-0006	Adquisición Impresoras	1,242,186.00
TSS-CCC-CP-2021-0007	Servicio de conserjería por 18 meses para las oficinas de la TSS en Santo Domingo y Santiago	Anulado/Desierto
TSS-CCC-CP-2021-0008	Adquisición Minibús	Anulado/Desierto
TSS-CCC-CP-2021-0009	Adquisiciones uniformes	Anulado/Desierto
TSS-CCC-CP-2021-0010	Contratación servicios mantenimiento eléctrico y reparaciones menores	3,137,856.00
TSS-CCC-CP-2021-0011	Adquisición Softwares para gestión administrativa	Anulado/Desierto
TSS-CCC-CP-2021-0012	Adquisición Minibús	2,558,750.21
TSS-CCC-CP-2021-0013	Servicio de conserjería	3,672,677.64
TSS-CCC-CP-2021-0014	Adquisiciones uniformes	2,595,858.40
TSS-CCC-CP-2021-0015	Desarrollo de componentes del SUIR para registro de	En proceso



	empresas y solicitud de acuerdos de pago	
TSS-CCC-CP-2021-0016	Renovación Soporte Netbackup	En proceso
TSS-CCC-CP-2021-0017	Adquisición Softwares para gestión administrativa	En proceso

* Cinco de estos procesos iniciados en 2020 fueron adjudicados en 2021.

Licitación Pública Nacional

PROCESO	DESCRIPCIÓN	49,662,625.10
TSS-CCC-LPN-2020-0002	Solución de virtualización para escritorios y trabajo remoto	17,589,953.32
TSS-CCC-LPN-2020-0003	Adquisición Softwares para gestión administrativa	13,733,100.54
TSS-CCC-LPN-2021-0001	Adquisición de Licencias de Software para la Gestion Tecnológica de la Tesorería de la Seguridad Social	13,357,895.74
TSS-CCC-LPN-2021-0002	Software de Gestion para mensajería institucional y Planificación Estratégica	Anulado/Desierto
TSS-CCC-LPN-2021-0003	Software de Gestion para mensajería institucional y Planificación Estratégica	662,688.00
TSS-CCC-LPN-2021-0004	Renovación Licencias Office	4,318,987.50
TSS-CCC-LPN-2021-0005	Equipos de Tecnología	En proceso
TSS-CCC-LPN-2021-0006	Auditoria de TI	En proceso
TSS-CCC-LPN-2021-0007	Consultoría implementación del Sistema Integral de Gestion de Calidad, Riesgos, Continuidad de Negocios y Seguridad de la Información de la TSS bajo los lineamientos de las normas ISO 9001, 27001, 31000 y 22301	En proceso
TSS-CCC-LPN-2021-0008	Auditoria contabilidad SDSS	En proceso

- Incluye 02 procesos iniciados en 2020 y adjudicados en 2021



Cantidad de órdenes de compras y contrataciones aprobadas en la TSS por tipo de contratación y monto contratado.

Tipo de Empresa	Total contratos
Gran Empresa	6,713,229.61
Mediana empresa	24,341,381.00
Micro empresa	6,400,443.85
Pequeña empresa	16,931,602.43
No aplica	296,846.62
No clasificada	63,556,704.51
TOTAL	118,240,208.02

