

TESORERÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

PLAN
ESTRATÉGICO
2021-2024





Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| <u>Introducción</u> | 3 |
| <u>Principales funcionarios de la Institución</u> | 4 |
| <u>Un Proceso, Cinco Fases</u> | 5 |
| <u>Modelo Esquemático del Plan</u> | 6 |
| <u>Proceso y Planificación Estratégica</u> | 7 |
| <u>Análisis Situacional</u> | 8 |
| <u>Análisis FODA</u> | 9 |
| <u>La TSS a la luz de la Constitución Dominicana</u> | 11 |
| <u>La TSS a la luz de la END</u> | 17 |
| <u>Ejes END:</u> | 18 |
| <u>Objetivos y líneas de acción END</u> | 18 |
| <u>La TSS a la luz del PNPSP</u> | 20 |
| <u>La TSS a la luz de la Ley 13-20</u> | 28 |
| <u>Estructura del SDSS Social</u> | 39 |
| <u>Lineamientos del SDSS</u> | 40 |
| <u>Impacto del Covid</u> | 41 |
| <u>Marco Estratégico TSS</u> | 43 |
| <u>Política de Calidad y Seguridad Información</u> | 45 |
| <u>Partes Interesadas o Grupos de Interés</u> | 46 |
| <u>Propuesta de Valor Interna-Externa</u> | 47 |
| <u>Matriz Resultados Deseados</u> | 52 |
| <u>Ejes, directrices y Objetivos Estratégicos</u> | 53 |
| <u>Alineamiento del Plan</u> | 57 |
| <u>Objetivos y Resultados Estratégicos</u> | 61 |
| <u>Riesgos</u> | 66 |
| <u>Proyecciones Recaudaciones</u> | 67 |
| <u>Indicadores Estratégicos Claves</u> | 68 |

INTRODUCCIÓN

El presente documento muestra, sintetiza e integra los principales resultados y productos que – en conjunto – constituyen el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024, para la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) de la República Dominicana (RD).

Este PEI 2021-2024 ha sido realizado con la asesoría del consultor Carlos Yunén, el concurso y la participación activa y propositiva del equipo de Directores (as) de la Institución, bajo el liderazgo del Tesorero de la Seguridad Social, Sr. Henry Sahdalá, así como con el apoyo del equipo de la Dirección de Planificación y Desarrollo de la Institución, quienes han tenido a su cargo la coordinación del proceso, así como las gestiones internas para que éste se haya desarrollado con agilidad y de forma efectiva.

A la vez que reconocemos la participación y el compromiso mostrado y demostrado por todos los involucrados, agradecemos la confianza depositada en nosotros, y exhortamos a la TSS a aplicar de forma práctica este Plan, como fundamento y guía para continuar su camino al éxito, como entidad ejemplar y referente en términos de transparencia, calidad y productividad en la República Dominicana.

PRINCIPALES FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN

HENRY SAHDALÁ DUMIT

Tesorero de la Seguridad Social

MARÍA DEL PILAR PEÑA DE ÁLVAREZ

Directora de Recursos Humanos

MARINA INÉS FIALLO CABRAL

Directora Administrativa

JOSÉ ISRAEL DEL ORBE ANTONIO

Director de Finanzas

HECTOR EMILIO MOTA PORTES

Director de Tecnologías de las Informaciones y Comunicaciones

JUAN FRANCISCO VIDAL MANZANILLO

Director Jurídico

SAHADIA ERCILIA CRUZ ABREU

Directora de Servicios

MANUEL RODRIGUEZ BARINAS

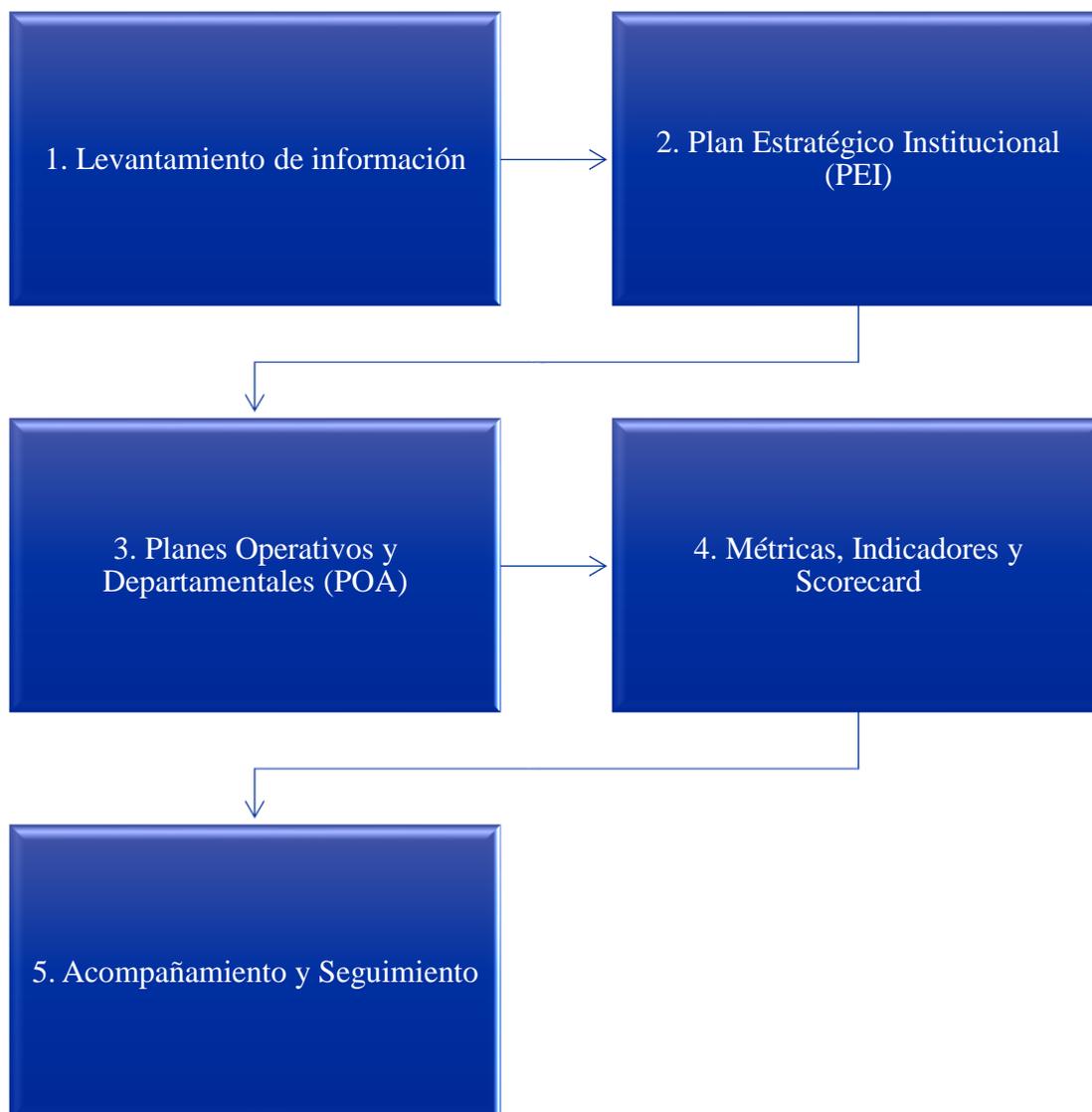
Asesor de Gerencia en Fiscalización Externa

LAURA PATRICIA HERNÁNDEZ CABRERA

Directora de Planificación y Desarrollo

UN PROCESO, CINCO FASES

El proceso de Planificación Estratégica Institucional para la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) de la República Dominicana (RD), ha sido desarrollado en 5 fases de trabajo, con una intensa agenda de encuentros, análisis, propuestas, debates y consensos, con la activa participación del equipo de directores(as) de la Institución.



MODELO ESQUEMÁTICO DEL PLAN

El Plan Estratégico Institucional (PEI) obtenido como resultado de este intenso y dinámico proceso, consiste en un completo y robusto sistema de elementos claves, fundamentados sobre la planificación y gestión por resultados, y orientados hacia el continuo fortalecimiento de la Institución, así como hacia la creación de su futuro y su desarrollo continuo, como vemos en el esquema.



Ilustración 1 Marco Estratégico

Carlos Yunen

PROCESO DE PENSAMIENTO Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

En el gráfico, resumimos de manera esquemática el modelo de actividades que hemos realizado para la elaboración del PEI de la TSS, a la luz de los planteamientos claves de identidad institucional, y en consonancia con sus roles, sus funciones y las realidades del entorno, tanto en el presente como hacia el futuro.

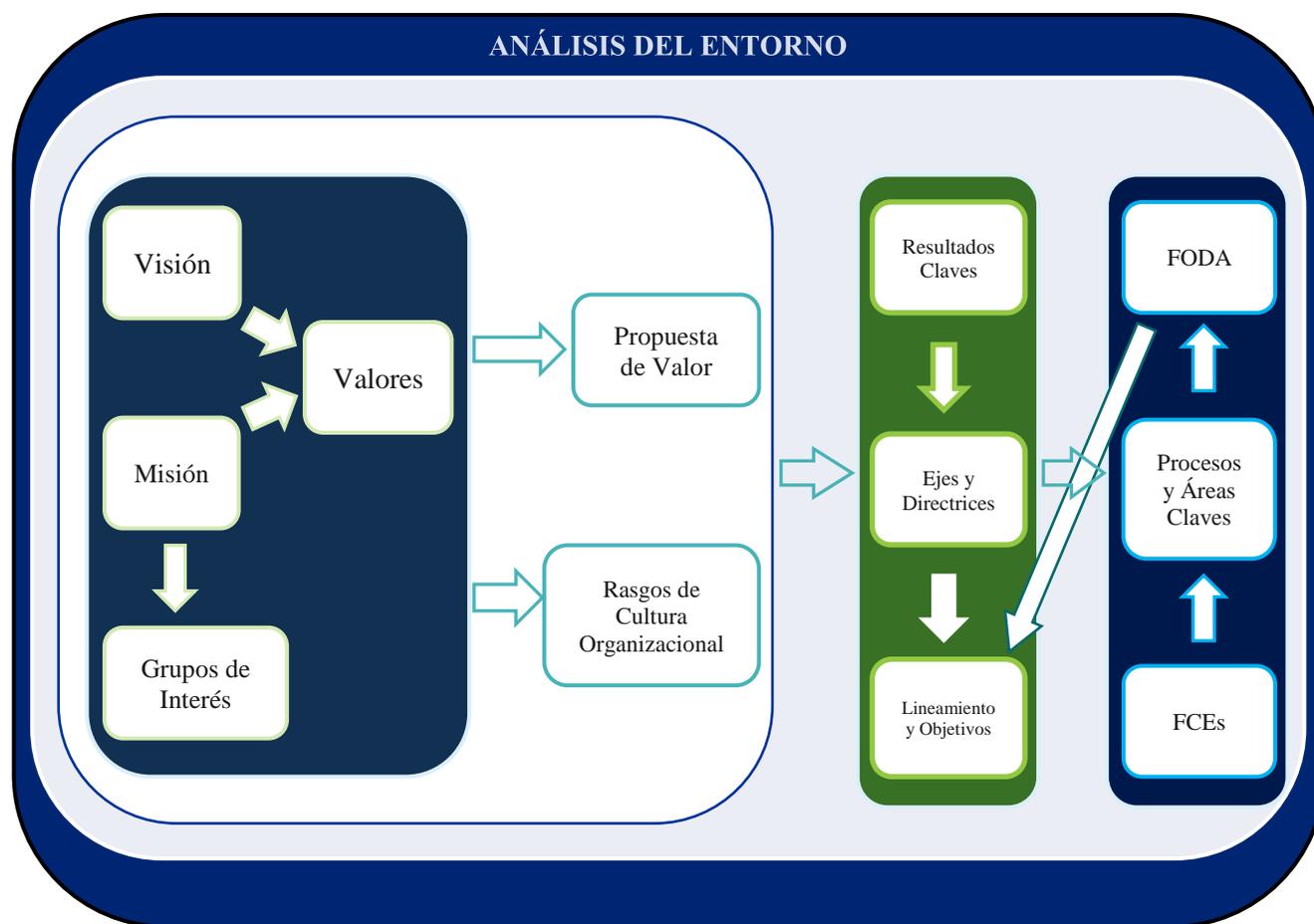


Ilustración 2 Marco Estratégico

Carlos Yunen

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

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.

A los 20 años de creada la ley de seguridad social 87-01, la TSS ha tenido que enfrentar desafíos para poder gestionar los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social, de manera más eficiente como lo establece la ley, tal es el caso de la dispersión, así como, identificar el alto índice de evasión y omisión como resultado de la informalidad en el país que va en detrimento del sistema.

Dada las atribuciones otorgadas por la ley 13-20 de fecha 07 de febrero de 2020, que fortalece la Tesorería de la Seguridad Social y le asigna nuevas responsabilidades para sometimientos a los infractores y aplicaciones de multas, la TSS enfrentara un nuevo reto que busca fortalecer el SDSS y lograr la tan deseada universalidad, logrando de esta forma que los trabajadores obtengan sus beneficios a salud, prestaciones y pensiones de una forma digna para su retiro.

ANÁLISIS FODA

Una *Fortaleza* es algo que la institución puede hacer bien, que le proporciona una capacidad importante, que aumenta su competitividad. Algo que la institución hace especialmente bien en comparación con otras organizaciones.

Debilidad es algo que hace falta a la institución, o que está haciendo de forma deficiente; o una condición que la coloca en una situación desfavorable.

Como *Oportunidad* definimos las situaciones o circunstancias externas favorables a la institución, en relación con sus capacidades internas. Es importante diferenciar entre oportunidades y estrategias... una oportunidad es un hecho, una realidad, nunca una acción. (por ejemplo: amplios campos cultivables sin utilizar).

Es importante recordar que una oportunidad sin los medios de aprovecharla es una simple ilusión.

Finalmente, una *Amenaza* es una situación externa desfavorable a la organización, en relación con sus capacidades internas. Al igual que las oportunidades, las amenazas son hechos, situaciones, circunstancias externas.

Sobre esta base, a continuación, presentamos el resumen del análisis FODA de la TSS, en relación con los planteamientos ya establecidos en las secciones precedentes.

ANÁLISIS FODA

F

Interno

- Sistema informático core (SUIR) desarrollado in-house
- Credibilidad
- Alto índice transparencia
- Autonomía financiera y personería jurídica
- Alta eficiencia en el cumplimiento de los plazos establecidos para la distribución de los fondos (dispersión)
- Estabilidad laboral
- Sistema de Gestión de Calidad implementado y robusto

D

Interno

- Accesibilidad limitada a nivel nacional
- Limitaciones de contacto externo-interno con la TSS
- Limitaciones en términos de facilidades físicas y espacios
- Ausencia de herramientas de tecnología que permitan una mejor planificación
- Carencia de un plan de continuidad de negocio
- Falta de un programa de sucesión
- Falta automatización en algunos procesos administrativos y de apoyo
- Limitaciones en la plataforma de tecnología (uso nube, etc.)

O

Externo

- Experiencia de otras instituciones públicas en procesos exitosos de transformación de sus operaciones y modelos de gestión
- Disponibilidad de tecnología y plataformas confiables en la nube que permiten optimizar recursos
- Disponibilidad de plataformas y apertura hacia el trabajo y los servicios virtuales
- Disponibilidad de bases de datos de otras instituciones públicas, que contribuirían a la eficiencia en el registro y el recaudo

A

Externo

- Vulneración de la plataforma informática
- Burocracia del Estado que impacta la agilidad, las operaciones y los procesos de la institución
- Politización de la estructura del SDSS
- Impacto de pandemias y desastres de impacto nacional o internacional
- Colapso de proveedores críticos
- Fraude al SDSS

La TSS a la luz de la Constitución Dominicana



La Constitución Dominicana (2015) en su artículo 60, consagra el derecho universal de la seguridad social para todos los dominicanos y dominicanas, al establecer:

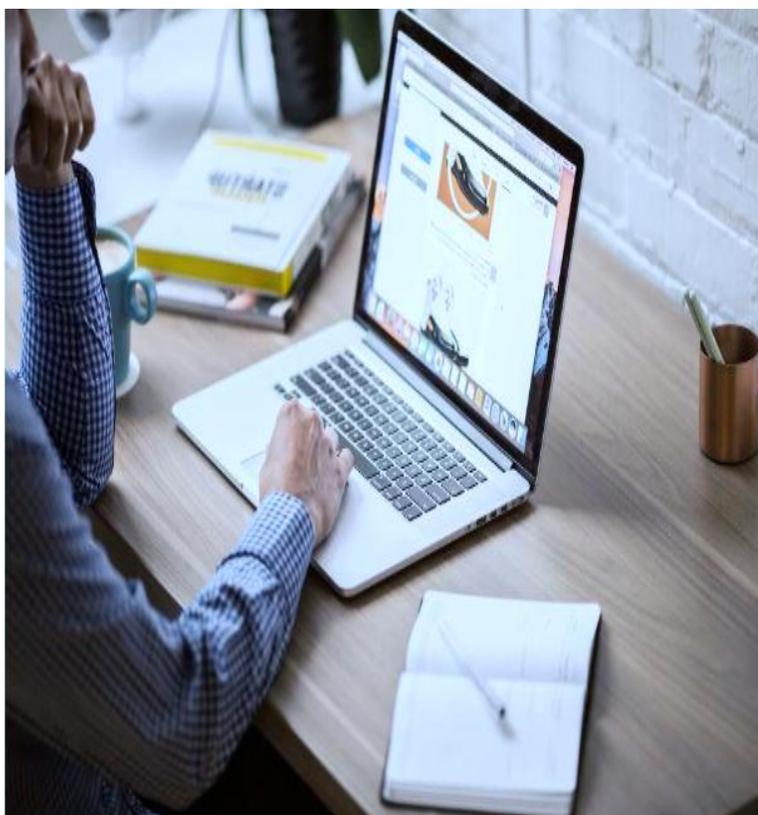
Artículo 60.- Derecho a la seguridad social. Toda persona tiene derecho a la seguridad social. El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social para asegurar el acceso universal a una adecuada protección en la enfermedad, discapacidad, desocupación y la vejez.

Bajo esta declaración, queda amparado todo el Sistema Nacional de Seguridad Social (SNSS), el cual agrupa a las entidades gubernamentales y no gubernamentales, responsables de llevar este mandato a la realidad práctica y concreta, tanto a nivel de supervisión como de ejecución real y efectiva.

Al mismo tiempo, y puesto que – ya sea de forma directa o indirecta – la TSS administra información personal de ciudadanos y ciudadanas dominicanos, es importante tomar en cuenta el artículo 70 de la citada Constitución, el cual se refiere al derecho ciudadano sobre la información adquirida y/o almacenada con respecto de su persona. Este artículo establece que:

Artículo 70.- Hábeas data. Toda persona tiene derecho a una acción judicial para conocer de la existencia y acceder a los datos que de ella consten en registros o bancos de datos públicos o privados y, en caso de falsedad o discriminación, exigir la suspensión, rectificación, actualización y confidencialidad de aquéllos, conforme a la ley. No podrá afectarse el secreto de las fuentes de información periodística.

La TSS a la luz de la Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END)



En enero del año 2012 fue promulgada la Ley Orgánica 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 (END), con lo que la Nación Dominicana consiguió un hito de suma importancia para su desarrollo futuro, incorporando una visión y un conjunto de propuestas, directrices y compromisos que le permiten focalizar sus esfuerzos con un norte definido, y que establece las bases para integrar las acciones de sus instituciones.

Esta Ley consagra, en su Artículo 5, la *Visión de la Nación Dominicana* para el año 2030, la cual quedó establecida como:

“República Dominicana es un país próspero, donde las personas viven dignamente, apegadas a valores éticos y en el marco de una democracia participativa que garantiza el Estado social y democrático de derecho y promueve la equidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social, que gestiona y aprovecha sus recursos para desarrollarse de forma innovadora, sostenible y territorialmente equilibrada e integrada y se inserta competitivamente en la economía global”.

Con el fin de operativizar los esfuerzos y concentrarlos hacia aquellos elementos claves que conducen al logro de la visión, la END define cuatro (4) ejes centrales claves, a saber:

Primer Eje

- Procura un Estado Social Democrático de Derecho. “Un Estado social y democrático de derecho, con instituciones que actúan con ética, transparencia y eficacia al servicio de una sociedad responsable y participativa, que garantiza la seguridad y promueve la equidad, la gobernabilidad, la convivencia pacífica y el desarrollo nacional y local.”

Segundo Eje

- Procura una Sociedad con igualdad de derechos y oportunidades. “Una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades, en la que toda la población tiene garantizada educación, salud, vivienda digna y servicios básicos de calidad, y que promueve la reducción progresiva de la pobreza y la desigualdad social y territorial.”

Tercer Eje

- Procura una Economía sostenible, integradora y competitiva. “Una economía territorial y sectorialmente integrada, innovadora, diversificada, plural, orientada a la calidad y ambientalmente sostenible, que crea y desconcentra la riqueza, genera crecimiento alto y sostenido con equidad y empleo digno, y que aprovecha y potencia las oportunidades del mercado local y se inserta de forma competitiva en la economía global.”

Cuarto Eje

- Procura una Sociedad de Producción y Consumo ambientalmente sostenibles, que se adapta al cambio climático. “Una sociedad con cultura de producción y consumo sostenibles, que gestiona con equidad y eficacia los riesgos y la protección del medio ambiente y los recursos naturales y promueve una adecuada adaptación al cambio climático.”

En este contexto, las acciones contempladas en el PEI de la TSS están relacionadas, evidentemente y de forma primaria, con el segundo eje estratégico de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030:

Artículo 8. Segundo Eje, que procura una Sociedad con Igualdad de Derechos y Oportunidades. - “Una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades, en la que toda la población tiene garantizada educación, salud, vivienda digna y servicios básicos de calidad, y que promueve la reducción progresiva de la pobreza y la desigualdad social y territorial”.

De manera particular, se destacan los elementos asociados al Objetivo 2.2: Salud y seguridad social integral.

A continuación, citamos los objetivos específicos y líneas de acción que más relación tienen con el rol y la función de la TSS en este contexto, y con los cuales debe estar alineado tanto su marco regulatorio, como su quehacer estratégico y cotidiano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo Específico 2.2.2 Universalizar el aseguramiento en salud para garantizar el acceso a servicios de salud y reducir el gasto de bolsillo.

Líneas de Acción:

2.2.2.1 Fortalecer los mecanismos de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, para lograr el aseguramiento universal.

2.2.2.2 Reforzar las funciones de rectoría, regulación y supervisión de las instancias del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) para asegurar sostenibilidad financiera, calidad, equidad, oportunidad, pertinencia, eficiencia de costos y expansión de la canasta de prestaciones del Plan Básico de Salud.

2.2.2.3 Consolidar la reforma institucional del Sistema Dominicano de Seguridad Social con la transformación y reingeniería del IDSS, conforme a la Ley 87-01.

2.2.2.4 Desarrollar, con participación y veeduría de la población, un sistema de monitoreo y evaluación de la calidad de los servicios de salud de las prestadoras públicas y privadas.

2.2.2.5 Promover y fortalecer el Seguro contra Riesgos Laborales, asegurando el ajuste de la tasa siniestralidad de acuerdo al desempeño de las empresas.

2.2.2.6 Implementar el Primer Nivel de Atención en salud como puerta de entrada al Sistema de Seguridad Social en Salud.

2.2.2.7 Fortalecer el sistema único de registro de beneficiarios de los programas de protección social.

Objetivos Específicos y Líneas de Acción

Objetivo Específico 2.2.3 Garantizar un sistema universal, único y sostenible de Seguridad Social frente a los riesgos de vejez, discapacidad y sobrevivencia, integrando y transparentando los regímenes segmentados existentes, en conformidad con la ley 87-01.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

2.2.3.1 Fortalecer las regulaciones, mecanismos y acciones que garanticen la afiliación y una eficaz fiscalización del pago al SDSS por parte de empleadores públicos y privados, a fin de garantizar la oportuna y adecuada provisión de los beneficios a la población afiliada, así como la sostenibilidad financiera del Sistema.

2.2.3.2 Diseñar e implementar la estrategia y mecanismos de aplicación del Régimen Contributivo-Subsidiado, que tome en cuenta la capacidad de pago de los asegurados y minimice su costo fiscal.

2.2.3.3 Articular los programas asistenciales vigentes en salud y pensiones con el régimen subsidiado del SDSS, a fin de evitar duplicaciones de esfuerzos y de recursos fiscales

2.2.3.4 Integrar al Régimen Contributivo del Sistema Dominicano de Seguridad Social, los distintos planes previsionales existentes.

2.2.3.5 Programar el cumplimiento de los compromisos de la deuda previsional asumida por el Estado dominicano, generados por el anterior sistema de reparto.

2.2.3.6 Impulsar la diversificación de la inversión de los fondos de pensiones en favor del desarrollo nacional, a través de la participación de nuevos emisores calificados y la emisión de nuevos instrumentos de inversión que permitan mantener adecuados niveles de rentabilidad-riesgo.

Al mismo tiempo, y sobre la base de las premisas previas, las metas que se establecen en la END 2030, en lo que concierne de forma primaria con la TSS, son:

| Indicadores | Unidad / Escala de medición | Línea Base | | METAS QUINQUENALES | | | |
|---|-----------------------------|------------|-------|--------------------|-------|-------|-------|
| | | Año | Valor | 2015 | 2020 | 2025 | 2030 |
| 2.36 Porcentaje de población protegida por el Seguro de Salud | Porcentaje | 2010 | 42.4 | 100% al 2016 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Masculino | | 2010 | 44.8 | | | | |
| Femenino | | 2010 | 43.6 | | | | |

Esta Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 plantea y establece una serie de reformas. En el contexto de la TSS y del SDSS, quedó establecido:

Reformas Asociadas al Segundo Eje. - Las reformas asociadas al Segundo Eje Estratégico que deberá poner en ejecución el Sector Público, son las siguientes:

1. La revisión de la Ley 87-01, sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social, se realizará respetando los principios enunciados en la misma a fin de superar las deficiencias que se han evidenciado a lo largo de su aplicación y poder completar el proceso de universalización de la seguridad social en un plazo no mayor de dos (2) años.

Tal como veremos más adelante en este documento, esta reforma fue recientemente promulgada, por lo cual el PEI-TSS para el período 2021-2024 se mantiene dentro del marco de esta reforma, a la vez que contempla los replanteamientos de roles, alcances, atribuciones y afines, a la luz de los cambios y adiciones que esta reforma conlleva.

La TSS a la luz del Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP) 2021-2024



LA TSS EN EL MARCO DEL PLAN NACIONAL PLURIANUAL DEL SECTOR PÚBLICO (PNPSP) 2021-2024

El PNPSP también establece medidas de políticas y producción que se consideran prioritarias para cada una de las vertientes establecidas en la END.

Para este cuatrienio fueron priorizadas 33 políticas públicas, en el que está incluida en el eje 2 de la END el acceso a salud universal con 34 líneas de políticas a trabajar.



ACCESO A SALUD UNIVERSAL

Tiene el objetivo de garantizar el derecho a la salud de la población dominicana, con los recursos financieros requeridos para la ejecución de programas de salud pública preventivos y aplicación de un modelo de gestión hospitalaria eficiente, con recursos humanos competentes y comprometidos.

Resultados esperados:

- » AUMENTADO el porcentaje de la POBLACIÓN total que está afiliado al Seguro Familiar de Salud (SFS) de 95% a 100%.
- » AUMENTADO el porcentaje de la población de 60 años y más, pensionada afiliada al SFS de 93% a 100%.
- » AUMENTADO el porcentaje de la población de 60 años y más afiliada al SFS de 74% a 100%.
- » AUMENTADA la igualdad en la cápita del SFS para el régimen contributivo y el régimen subsidiado de 0.20 a 0.24.
- » AUMENTADO el porcentaje de la población económicamente activa cubierta por el Sistema de Pensiones de 35% a 41%
- » AUMENTADO el porcentaje de las y los trabajadores por cuenta propia afiliados al SFS de 61% a 68%
- » AUMENTADO el promedio mensual del monto de las pensiones de (RD\$) 17,640.54 a 25,748.45

Producción pública priorizada

- » Atención ambulatoria 1er. nivel.
- » Servicios: Hospitalización Urgencias y emergencias.
- » Control prenatal, control del puerperio.
- » Dispensación medicamentos.
- » Planificación RR. HH en salud.
- » Traslado prehospitalarios e interhospitalario.
- » Adscripción 1er. nivel de atención.
- » Prestación de servicios de salud colectiva.
- » Servicios de planificación familiar.
- » Sistema de información con determinantes sociales.
- » Atención integral al embarazo, parto y puerperio.
- » Coordinación de programas de prevención de abuso de drogas
- » Intervenciones para garantía de calidad materno infantil.
- » SINAVE implementado y

- articulado entre sectores.
- » Respuestas riesgos sanitarios, emergencias.
- » Habilitación establecimientos de prestación de servicios.
- » Captación, tratamiento y seguimiento personas con Hita y diabetes mellitus.
- » Detección y prevención cáncer cervicouterino, de mama y próstata.
- » Mecanismos respuestas emergencias sanitarias incluido el COVID-19.
- » Control calidad del agua
- » Regulación y control de medicamentos, tecnologías, ambiente, trabajo, productos de consumo.

Cadena de valor: Acceso universal a seguridad social

HIPÓTESIS DE POLÍTICA: La garantía de la cobertura universal del aseguramiento en salud, en pensiones y en riesgo laboral de la población se va a alcanzar a través de:

- 1) ASEGURAR la equidad en el acceso a servicios de un único plan básico de salud que aumentará la cobertura de servicios de salud colectiva y servicios individuales de promoción;
- 2) REDUCIR la brecha del Seguro de Vejez, Discapacidad y Supervivencia reducirá su brecha mediante pensiones solidarias;
- 3) ASEGURAR la ampliación de la cobertura de los riesgos laborales y,
- 4) GARANTIZAR el cuidado integral y la estimulación temprana a la primera infancia.

- » Asignar recursos al sector salud por capitación.
- » Aumentar el presupuesto público en un 0.5% del PIB anual especificando las provincias donde será ejecutado de tal manera que el gasto público en salud alcanzará el 3% al 2024.
- » Garantizar el acceso al 100% de los beneficiarios de los Regímenes Subsidiado y Contributivo Subsidiado al Seguro Familiar de Salud (SFS), los pensionados del Régimen Contributivo continuarán con SFS en los términos que mandan las leyes, utilizando eficientemente el aumento en el gasto público del sector.
- » Garantizar que toda la población cuente con el mismo Plan Básico de Salud, tal como está legislado.
- » Garantizar que los recursos para la prevención de enfermedades, promoción de la salud, rehabilitación y tratamiento estén consignados en el presupuesto por capitación.

- » Revisar, a través del Consejo Nacional de Seguridad Social, las tarifas y verificación del catálogo de prestaciones (PDSS) para hacer los ajustes necesarios.

Medidas regulatorias

- » PROPUESTA PARA AJUSTE y actualización integral de la Ley 87-01.
- » RESOLUCIONES PARA UN AUMENTO o actualización más equitativa de las cápitas del Seguro Familiar de Salud.
- » RESOLUCIONES de Límites de Inversión de los Fondos de Pensiones y otras referidas a los Instrumentos Financieros de Oferta Pública para la inversión de los Fondos de Pensiones.
- » IMPLEMENTAR UN REGLAMENTO de cobros y aplicación de multas a fines de mejorar la oportunidad del pago de empleadores y reducir los niveles de evasión y elusión.
- » EMISIÓN DE RESOLUCIONES que impulsen la reducción del gasto de bolsillo en salud; así como las que incorporen en la cobertura del SFS servicios de salud colectiva en coherencia con el cuadro epidemiológico del país y en la cobertura del Seguro de Riesgos Laborales.
- » APROBAR EL REGLAMENTO del Régimen Contributivo Subsidiado y remitirlo al Poder Ejecutivo para su promulgación mediante decreto e implementación inmediata.

Indicadores de la END relacionados con la política de acceso a salud universal

| Indicador END | Indicador actualizado 2019 | | Meta 2020 | Meta 2025 |
|---|----------------------------|--------|-----------|-----------|
| | AÑO | VALOR | | |
| 2.21 Esperanza de vida al nacer (años) | 2019 | 73.57 | 77 | 78.50 |
| 2.22 Tasa de mortalidad menores de cinco años. (Muertes de menores de 5 años por 1000 nacidos vivos) | 2014 | 35 | 18 | 14.50 |
| 2.23 Tasa de mortalidad materna (Muertes por 100,000 nacidos vivos) SINAVE-INACIF | 2018 | 107.10 | 72 | 51.50 |
| 2.24 Tasa de mortalidad asociada a la malaria (Muertes por 100 mil habitantes) | 2018 | 0.01 | 0 | 0 |
| 2.25 Tasa de mortalidad asociada a la tuberculosis (Tasa de letalidad por dengue hemorrágico)- Fuente PNCTb | 2018 | 2.18 | 1.20 | 0 |
| 2.26 Tasa de letalidad asociada al dengue (Muertes por 100 casos) | 2010 | 4.40 | 2 | 2 |
| 2.27 Proporción población que no alcanza mínimo de energía alimentaria (%) | 2015-2017 | 10.40 | 13.50 | 6.80 |
| 2.28 Tasa de desnutrición global en menores de 5 años (peso/edad) (%) | 2013 | 3.80 | 0 | 0 |
| 2.29 Tasa de desnutrición aguda en menores de 5 años (peso/talla) (%) | 2013 | 2 | 0 | 0 |
| 2.30 Tasa de desnutrición crónica en menores de 5 años (talla/edad) (%) | 2013 | 6.90 | 1.50 | 0 |
| 2.31 Niños(as) hijo(as) de madres VIH positivas que resultan ser positivas al testarse (%) | 2018 | 3.09 | 1 | 1 |
| 2.32 Proporción de la población portadora de VIH con infección avanzada que tiene acceso a medicamentos antirretrovirales (ARV). (%) | 2018 | 67.59 | 90 | 95 |
| 2.33 Gasto público en salud como % del Producto Interno Bruto (PIB) (%) | 2018 | 1.71 | 4 | 4.50 |
| 2.36 Porcentaje de población protegida por el Seguro de Salud (%) | 2019 | 72 | 100 | 100 |

FUENTE: Estrategia Nacional de Desarrollo y Octavo informe anual de avance en la implementación de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Nacional Plurianual del Sector Público al 2019.

EMPLEO FORMAL

HIPÓTESIS DE POLÍTICA: Empleo digno, formal y suficiente es una mezcla desafiante de política. Para lograrlo se propone 1) FORTALECER la demanda de trabajo de los sectores priorizados, 2) VINCULAR la creación de capital humano y la oferta laboral a esa demanda, 3) GENERAR el entorno para la formalización de las Mipymes y 4) PRIORIZAR el empleo a las mujeres, los jóvenes y personas con discapacidad.

Cadena de Valor, medidas regulatorias.

- »ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY que modifica el código de trabajo y ley de seguridad social, mediante un proceso de concertación de los actores laborales (MT, representantes de los empleadores y trabajadores).
- »FIJACIÓN SALARIOS MÍNIMOS, a través del diálogo tripartito para determinar los niveles de salarios más bajos que pueden ser pagados a los trabajadores según las características de la empresa contratante y /o de la rama de actividad económica y el tipo de labor realizada.
- »PROPICIAR LAS CONDICIONES para el acceso de manera efectiva de las personas con discapacidad al sistema productivo nacional, regulando su participación e inclusión en las nóminas de las empresas, con un 2% empresas privadas y un 5% en la pública.
- »EJECUTAR LAS ACCIONES necesarias para la regulación de las agencias de colocación de empleos mediante los servicios de intermediación de empleo y orientación laboral, de conformidad con lo estipulado por las Normas de Trabajo fijadas por la OIT
- »EJECUTAR LAS ACCIONES necesarias para la regulación de las agencias de colocación de empleos mediante los servicios de intermediación de empleo y orientación laboral, de conformidad con lo estipulado por las Normas de Trabajo fijadas por la OIT.

RESULTADOS ESPERADOS 2021 - 2024

- »AUMENTADO EL % de personas ocupadas en el sector formal de 51.1% a 65.5%
- »REDUCIDA la brecha tasa de ocupación femenina/ masculina, de 0.63 a 0.66
- »DISMINUIDO % PERSONAS ocupadas reciben ingresos laborales por debajo línea pobreza monetaria oficial de 9.0% a 6.2%
- »DISMINUIDA la tasa de desocupación de 14.9% a 11.7%
- »DISMINUIDA la tasa de desocupación de 14.9% a 11.7%

Producción Pública Priorizada

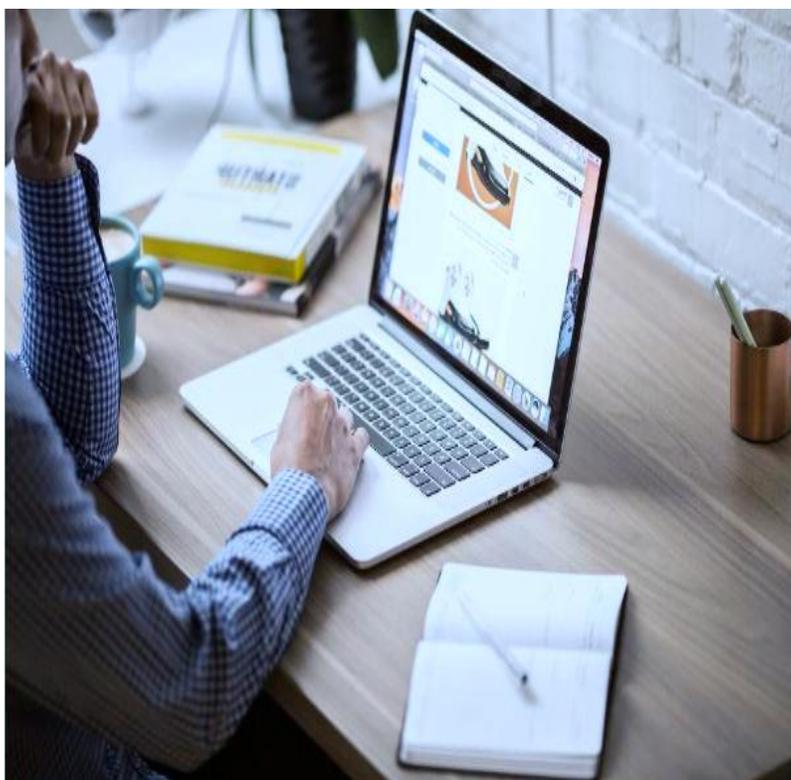
- » FORMACIÓN técnico profesional
- » DEMANDANTES DE EMPLEO capacitados para la empleabilidad.
- » PROGRAMA DE LENGUAS extranjeras para Competitividad
- » INTERMEDIACIÓN empleo moderna, integrada y de proximidad al ciudadano
- » SUBSIDIO JÓVENES pasantes para primer empleo
- » ASISTENCIA INTEGRAL para la reinserción laboral de jóvenes vulnerables.
- » MIPyMES reciben servicios de asistencia para el desarrollo empresarial.
- » CERTIFICACIÓN de Cumplimiento de la normativa laboral en sectores productivos
- » FIJACIÓN salarios Mínimos
- » ASISTENCIA a trabajadores (as) y empleadores (as) en la prevención de Riesgos Laborales.
- » SERVICIOS de inspección ofrecido trabajadores y Empleadores.
- » SENSIBILIZACIÓN en Igualdad de oportunidades y no discriminación.

CUADRO 3: Indicadores de la END relacionados con la política de Empleo formal

| Indicador END | Indicador actualizado 2019 | | Meta 2020 | Meta 2025 |
|--|----------------------------|-------|-----------|-----------|
| | AÑO | VALOR | | |
| 2.37 Tasa de desocupación ampliada de la población de 15 años y más (%) | 2019 | 10.70 | 7.60 | 7 |
| 2.38 Brecha regional de la tasa de desocupación ampliada (%) | 2019 | 11.30 | <5 | <5 |
| 2.39 Porcentaje de población ocupada en el sector formal (15 años y más) (%) | 2019 | 48.30 | 50 | 55 |
| 2.40 Brecha de género en ingreso laboral (promedio de ingreso laboral por hora mujeres/promedio de ingreso laboral por hora hombres) | 2018 | 0.85 | 1 | 1 |
| 2.41 Brecha en tasa de ocupación femenina/masculino (tasa ocupación femenina/tasa ocupación masculina, 15 años y más) | 2019 | 0.63 | 0.75 | 0.85 |
| 2.42 Brecha en tasa de desocupación ampliada femenina/masculino (tasa desocupación femenina/tasa desocupación masculina) (%) | 2019 | 2.64 | 1.50 | 1.25 |

FUENTE: Octavo informe anual de avance en la implementación de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Nacional Plurianual del Sector Público al 2019.

La TSS a la luz de la Ley 13-20 y en el entorno del Sistema Dominicano de Seguridad Social



El Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) se establece a partir de la Ley 87-01, promulgada el 9 de mayo de 2001. Esta Ley establece todos los principios rectores de este sistema, así como de las instituciones que lo conforman, incluyendo, por supuesto a la TSS.

En consonancia con lo establecido en la END 2030, en fecha 7 de mayo 2020, el Poder Ejecutivo promulgó la Ley No. 13-20, que fortalece la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y la Dirección General de Información y Defensa del Afiliado (DIDA), modifica el recargo por mora en los pagos al Sistema dominicano de Seguridad Social (SDSS) y modifica el esquema de comisiones aplicados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

En las páginas siguientes, presentamos un resumen de los puntos claves de estas legislaciones en lo que concierne a los roles, atribuciones y funciones de la TSS, procurando establecer un comparativo que permita apreciar los cambios que la Ley 13-20 acarrea para esta institución.

Ley 87-01

Art. 28.- Tesorería y Sistema de Información de la Seguridad Social. La Tesorería de la Seguridad Social tendrá a su cargo el Sistema Único de Información y el proceso de recaudo, distribución y pago. Para asegurar la solidaridad social, evitar la selección adversa, contener los costos y garantizar la credibilidad y eficiencia, contará con el apoyo tecnológico y la capacidad gerencial de una entidad especializada dotada de los medios y sistemas electrónicos más avanzados. La Tesorería de la Seguridad Social tendrá las siguientes funciones:

- a) Administrar el sistema único de información y mantener registros actualizados sobre los empleadores y sus afiliados, y sobre los beneficiarios de los tres regímenes de financiamiento;
- b) Recaudar, distribuir y asignar los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS);
- c) Ejecutar por cuenta del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) el pago a todas las instituciones participantes, públicas y privadas, garantizando regularidad, transparencia, seguridad, eficiencia e igualdad;
- d) Detectar la mora, evasión y elusión, combinando otras fuentes de información gubernamental y privada, y someter a los infractores y cobrar las multas y recargos;
- e) Rendir un informe mensual al CNSS sobre la situación financiera del Sistema Dominicano de Seguridad Social;
- f) Proponer al CNSS iniciativas tendentes a mejorar los sistemas de información, recaudo, distribución y pago en el marco de la presente ley y sus reglamentos.

Ley 13-20

Art. 28.- Tesorería de la Seguridad Social (TSS). La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) es una entidad autónoma y descentralizada del Estado, adscrita al Ministerio de Trabajo, dotada de personalidad jurídica, a cargo del proceso de recaudo, distribución y pago de las cotizaciones del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), así como del Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR). La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) tiene las siguientes funciones:

- a) Administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR) y mantener registros actualizados sobre los empleadores y sus afiliados y los beneficiarios de los regímenes de financiamiento.
- b) Recaudar, distribuir y asignar los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).
- c) Ejecutar el pago a todas las instituciones participantes, públicas y privadas, garantizando regularidad, transparencia, seguridad, eficiencia e igualdad.
- d) Detectar la mora, evasión y elusión, combinando otras fuentes de información gubernamental y privada, y someter a los infractores y cobrar las multas y recargos.
- e) Rendir un informe mensual al Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) sobre la situación financiera del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).
- f) Proponer al Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) iniciativas tendentes a mejorar los sistemas de información, recaudo, distribución y pago en el marco de la presente ley y sus reglamentos.

Párrafo I.- El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) contratará a una entidad sin fines de lucro denominada “Patronato de Recaudo e Informática de la Seguridad Social (PRISS)”, creado exclusivamente para administrar el sistema único de información y recaudar los recursos financieros del SDSS, mediante concesión y por cuenta de la Tesorería de la Seguridad Social. El PRISS tendrá un Consejo de Administración integrado por un representante de las AFP públicas, un representante de las AFP privadas, un representante del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), un representante de las ARS privadas y un profesional calificado designado por el CNSS como representante de los afiliados. El presidente del Patronato será uno de sus miembros elegido por el Consejo de Administración por dos años, renovable, de acuerdo al desempeño. Las normas complementarias definirán las funciones del PRISS.

Párrafo II.- Las operaciones del PRISS se financiarán mediante una comisión aplicada al número de transacciones realizadas a cargo de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), Administradoras de Riesgos de Salud (ARS), el Seguro Nacional de Salud (SNS), de los fondos de pensiones existentes, sean éstos públicos o privados, o de cualquier entidad que utilice los servicios del PRISS, excepto la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA), que será gratuito. Esta comisión será determinada por dicho patronato de acuerdo al costo operacional por transacción del sistema único de información, recaudación y pago. Este sistema será descentralizado y distribuido. La tesorería fiscalizará las operaciones del PRISS, para lo cual podrá contar con la asistencia de las superintendencias de Pensiones y de Salud.

Párrafo III.- La Tesorería de la Seguridad Social garantizará, a través del PRISS, la administración operativa separada, tanto de los fondos del sistema de capitalización individual, sea público o privado, como del fondo destinado al sistema de reparto. Separará, de igual forma, los fondos del Seguro Familiar de Salud de la Administradoras de Riesgos de Salud (ARS) públicas o privadas. El reglamento de

Párrafo I. Para financiar sus operaciones, la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) recibirá mensualmente una comisión equivalente al cero punto uno por ciento (0.1%) del salario cotizante para el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia (SVDS) del sistema de capitalización individual más el cero punto uno por ciento (0.1%) del salario cotizante para el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia (SVDS) del sistema de reparto.

Párrafo II. La base de datos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) es propiedad exclusiva del Estado dominicano.

Párrafo III. Para asegurar la solidaridad social, evitar la selección adversa, contener los costos y garantizar la credibilidad y eficiencia del Sistema.

En las siguientes páginas presentamos un extracto de algunos artículos y párrafos de la nueva Ley (13-20), los cuales no tienen un antecedente comparativo directo con la Ley anterior (87-01) y que, como se podrá apreciar, vienen a fortalecer la autonomía, institucionalidad y ejercicio misional de la TSS como parte activa del SDSS.

Estas nuevas disposiciones y atribuciones – al igual que las previamente citadas – deben ser tomadas en cuenta a la hora de elaborar objetivos y estrategias en el marco del PEI, de forma que las mismas puedan ser materializadas en forma real y efectiva.

En este párrafo, y entre otros asuntos, queda establecido un claro esquema que facilita e institucionaliza la obtención de fondos para la TSS, de forma que ésta pueda contar con un ingreso seguro y regular, y financiar así sus operaciones, proyectos, mejoras y desarrollo.

Párrafo IV. Las operaciones de la Empresa Procesadora de la Base de Datos (EPBD) concesionaria se financiarán mediante una comisión aplicada al número de transacciones realizadas a cargo de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS), el Seguro Nacional de Salud (SENASA), los fondos de pensiones existentes, sean públicos o privados, o de cualquier entidad que utilice los servicios del Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), excepto de la Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA) y las operaciones correspondientes al Régimen Subsidiado, que serán gratuitas. Esta comisión será determinada por la empresa concesionaria, de conformidad con el costo operacional por transacción del Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR).

Este sistema será descentralizado y distribuido. La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) fiscalizará las operaciones de la empresa concesionaria, para lo cual podrá contar con la asistencia de la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) y la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL).

Párrafo V. La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) garantizará, a través de la entidad concesionaria del Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), la gestión operativa separada, tanto de los fondos del sistema de capitalización individual, sea público o privado, como del fondo destinado al sistema de reparto; de igual forma, separará los fondos del Seguro Familiar de Salud de las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS) públicas o privadas. El reglamento de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) dictará las normas para garantizar esta separación.

Párrafo VI. Los montos recaudados por la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) en cumplimiento de las disposiciones del presente artículo, así como las cuentas bancarias que dicha institución deba abrir dentro de la Red Financiera Nacional (RFN) para transferir los pagos que deba realizar para cubrir el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia (SVDS), el Seguro Familiar de Salud (SFS) y el Seguro de Riesgos Laborales (SRL) no podrán ser objeto de ningún tipo de embargos u oposición. La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) nunca podrá retener más del tiempo estipulado por esta ley los pagos que deba de realizar a las instituciones públicas, privadas o mixtas participantes en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) ni podrá actuar como tercero embargado.

Párrafo VII. La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) podrá imponer multas a los empleadores que no inscriban a sus trabajadores, no reporten sus salarios o no paguen las cotizaciones de la seguridad social establecidas en la presente ley.

Párrafo VIII. La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) podrá aplicar procedimientos de cobro coactivos y embargos ante deudas de los empleadores por la falta de pago de las cotizaciones de la seguridad social y las multas impuestas, según lo establecido en la presente ley.

Artículo 4.- Adición artículo 28-bis. Se agrega el artículo 28-bis de la Ley No.87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

Art. 28-bis. Designación del tesorero. El tesorero de la Seguridad Social será designado por el presidente de la República de una terna que le presentará el Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS). Durará en sus funciones cuatro (4) años y podrá ser ratificado por un período adicional de igual duración. Para ser tesorero de la Seguridad Social es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser dominicano, mayor de treinta (30) años.
- b) Ser un profesional con cinco (5) años de experiencia en administración y gerencia, y tener conocimientos sobre la seguridad social.
- c) No estar vinculado o tener participación en ninguna de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), Administradoras de Riesgos de Salud (ARS), Proveedores de Servicios de Salud (PSS) o empresas aseguradoras o relacionadas. Tampoco podrá tener relaciones familiares o de negocios con miembros del Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS).

d) Calificar para una fianza de fidelidad.

e) No encontrarse sub júdice o cumpliendo condena ni haber sido condenado a penas aflictivas o infamantes.

Artículo 14.- Adición libro V. Se agrega el Libro V y su epígrafe, a la Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

LIBRO V PROCEDIMIENTOS ESPECIALES A CARGO DE LA TESORERÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TSS)

Artículo 15.- Adición artículo 209. Se agrega el artículo 209, dentro del libro V, a la Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

Art. 209.- Plazo de pago e inicio de procedimiento de cobro. El incumplimiento de las obligaciones de los empleadores y la acumulación de deudas con sesenta (60) días o más de atraso por concepto de cotizaciones obligatorias al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), según lo establecido en la presente ley, dará lugar a la aplicación de los procedimientos de cobros por la TSS, observando el debido proceso.

Artículo 16.- Adición artículo 210. Se agrega el artículo 210, dentro del libro V, a la Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

Art. 210.- Cuerpo especial de inspección. La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) contará con un cuerpo especial de inspección, compuesto por técnicos y auditores, que serán los únicos funcionarios competentes para comprobar y levantar las actas de infracción por las violaciones cometidas por los empleadores por la no inscripción de sus trabajadores en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), el no reporte de los salarios de éstos y la falta de pago de las cotizaciones obligatorias a dicho sistema, el que tiene las siguientes atribuciones:

- a) Acudir sin notificación previa a los establecimientos, locales, sucursales y dependencias de los empleadores con la finalidad de verificar la existencia o no de violaciones a esta ley y sus disposiciones complementarias.
- b) Realizar las actuaciones y comprobaciones necesarias, con la finalidad de cerciorarse del cumplimiento adecuado por parte del empleador, en cuanto a lo dispuestos por esta ley y sus disposiciones complementarias.
- c) Interrogar a los empleadores y trabajadores sobre los detalles y naturaleza de las relaciones laborales en la empresa (horarios, salarios, comisiones, etc.).

- d) Requerir documentos, libros y registros y hacerse expedir copias y extractos de estos.
- e) Tomar declaraciones de personas cercanas a la empresa (vecinos, clientes, proveedores), que puedan aclarar situaciones relativas a las relaciones entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 17.- Adición artículo 211. Se agrega el artículo 211 dentro del libro V, a la Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

Art. 211.- Levantamiento de actas de comprobación de faltas. En el ejercicio de sus funciones, y en caso de que sea comprobada la veracidad de la denuncia, el cuerpo especial de inspección de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) procederá a levantar las actas de infracción correspondientes contra aquellos empleadores que se compruebe estén en falta por no inscribir y registrar a sus trabajadores y no pagar las cotizaciones obligatorias vencidas.

Párrafo I. Una vez comprobada la infracción, el inspector levantará un acta de comprobación de la falta percibida, mediante la cual le informa sus hallazgos al empleador o su representante y le informará del proceso a seguir en caso de reserva del contenido de las mismas para subsanar la falta dentro del plazo indicado.

Párrafo II. Las actas levantadas por los inspectores de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) tendrán las siguientes menciones:

- a) Hora y fecha de la actuación.
- b) Nombre y datos generales del inspector.
- c) Dirección visitada.
- d) Nombre y datos generales del empleador (y razón social, si es diferente al nombre comercial).
- e) Nombre, datos generales y cargo del empleador o su representante según corresponda.
- f) Nombre y datos generales de los testigos, quienes deben ser mayores de edad y tener capacidad para leer y escribir.
- g) Descripción de la actuación mediante la cual se constataron las infracciones, indicándose las normas violadas.

Párrafo III. Las actas levantadas por estos inspectores tendrán validez probatoria hasta inscripción en falsedad, siempre que fueran firmadas sin reservas por el infractor o su representante y, por lo menos, por un testigo. En caso de que el empleador firme el acta con ciertas reservas o no la firme, la validez probatoria tendrá vigencia hasta prueba en contrario.

Párrafo IV. En el acto de determinación de la deuda la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) incluirá los montos relativos a las cotizaciones obligatorias vencidas y no pagadas por el empleador al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), así como los recargos e intereses y las multas, conforme a lo dispuesto en los artículos 115, 188 y 204 de la presente ley.

Párrafo V. En caso de que el empleador o sus representantes se rehusaran a permitir que los inspectores de la Tesorería de la Seguridad Social ingresen a sus oficinas, locales o terrenos, la TSS podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública de conformidad a lo que establece el derecho común.

Párrafo VI. En caso de que el empleador se rehusare a producir y entregar documentos que les sean requeridos, la TSS podrá solicitar al tribunal administrativo correspondiente ordenar al empleador la entrega de los documentos. El juez apoderado podrá disponer, a solicitud de la TSS, la condenación en astreintes.

Artículo 18.- Adición artículo 212. Se agrega el artículo 212, dentro del libro V, a la Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

Art. 212.- Procedimientos posteriores al levantamiento del acta definitiva. La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) determinará el monto de la deuda correspondiente a los empleadores que fueren detectados como morosos, identificará los trabajadores omitidos y procederá a exigirle al infractor el pago del monto adeudado por las cotizaciones vencidas o la inscripción del empleador omiso o de los trabajadores omitidos, según el caso.

Párrafo I. Agotada la fase conciliatoria sin que el empleador haya subsanado su falta, la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) procederá a interponer las multas correspondientes.

Párrafo II. En los casos de empleadores con omisiones, la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) podrá calcular la deuda que presenta dicho empleador, utilizando como punto de referencia el salario mínimo vigente del sector al cual pertenece.

Artículo 19.- Adición artículo 213. Se agrega el artículo 213 a la Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

Art. 213.-Tribunales competentes y procedimientos judiciales. Los tribunales competentes en materia de seguridad social serán los tribunales administrativos y el procedimiento a seguir será el establecido en la Ley 13-07, del 5 de febrero de 2007, que crea el Tribunal Contencioso Tributario y Administrativo.

Artículo 20.- Adición artículo 214. Se agrega el artículo 214 a la Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

Art. 214.- Medidas coercitivas de carácter real. La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) podrá solicitar las medidas coercitivas de carácter real como el embargo conservatorio, embargo retentivo e inscripción de hipoteca judicial para garantizar el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social del trabajador, así como las multas, recargos e intereses correspondientes.

Párrafo. La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) podrá solicitar que se mantengan las medidas conservatorias impuestas sobre los bienes del imputado hasta el final del proceso judicial o, en su defecto, que se modifique la medida mediante la presentación de una garantía:

- a) Si resulta evidente que el imputado no tiene interés en conciliar.
- b) Si el imputado aparenta tener la intención de sustraerse del proceso.
- c) Si el imputado alega insolvencia o se encuentre inmerso en procesos judiciales que atenten su patrimonio.

Artículo 21.- Adición artículo 215. Se agrega el artículo 215 a la Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

Art. 215.- Montos de las multas. En caso de determinarse la culpabilidad del empleador la Tesorería de la Seguridad Social impondrá una sanción consistente en multa de uno (1) a seis (6) salarios mínimos del sector correspondiente al empleador imputado por cada trabajador afectado por la violación.

Párrafo I. Para determinar la cantidad de trabajadores serán tomados en cuenta los que figuren en el acta de infracción, así como en las nóminas de las facturas vencidas y no pagadas por el empleador en la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

Párrafo II. Si el empleador es reincidente, la multa será incrementada en un cincuenta por ciento (50%).

Artículo 22.- Adición artículo 216. Se agrega el artículo 216 a la Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

Art. 216.- Criterios para la imposición de multas a empleadores por parte de la TSS.

Sin perjuicio de la aplicación de otras sanciones administrativas o penales, la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) podrá aplicar las multas a que se refiere el artículo 215 de la presente ley, en los casos siguientes:

- a) Cuando se determine que el empleador no ha reportado el salario completo de sus trabajadores.
- b) Cuando se determine que el empleador ha reducido el salario base de sus trabajadores.
- c) Cuando se determine que el empleador ha retirado a trabajadores de manera intermitente con la finalidad de evadir parte de sus obligaciones consagradas en los artículos 36, 62, 144 y 202 de esta ley.
- d) Cuando se determine que el empleador ha reportado a personas en sus nóminas que no son sus trabajadores.
- e) Cuando se determine que el empleador ha realizado operaciones comerciales, industriales o de servicios sin haberse registrado en la TSS y ha tenido trabajadores en relación de dependencia a los cuales no ha inscrito en esta.

Artículo 23.- Adición artículo 217. Se agrega el artículo 217 a la Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

Art 217.-Recurso de reconsideración. El empleador podrá someter un recurso de reconsideración, el cual se hará ante el órgano que impuso la sanción, con las formalidades y plazos establecidos en la Ley No.107, del 8 de agosto de 2013, sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración Pública y de Procedimiento Administrativo.

Artículo 24.- Adición artículo 218. Se agrega el artículo 218 a la Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que dirá lo siguiente:

Art 218.-Recurso contencioso administrativo. El recurso Contencioso Administrativo a las sanciones impuestas, se hará según lo establecido en la Ley No.13-07, del 5 de febrero de 2007, que crea el Tribunal Contencioso Tributario y Administrativo.

ESTRUCTURA DEL SISTEMA DOMINICANO DE SEGURIDAD SOCIAL (SDSS)



LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS SDSS

En esta sección se presentan las seis (6) grandes áreas en las que se pretende enfocar el SDSS, durante su Planificación Estratégica 2021-2024. Estas grandes áreas han sido denominadas Lineamientos Estratégicos y cada uno estará compuesto de Planes de Acción e Indicadores de gestión para velar por su ejecución y adecuado monitoreo.

Cada Plan de Acción e Indicador de Gestión posee un líder responsable del mismo, los cuales estarán encargados de apoyar el logro de dicho lineamiento.



Fuente: Plan del Sistema Dominicano de la Seguridad Social (SDSS), 2021-2024.

EL IMPACTO DEL COVID-19

En el cuadro adjunto, tomado del informe elaborado por el Ministerio De Economía, Planificación Y Desarrollo (MEPYD) y titulado *Panorama Macroeconómico 2020-2024*, podemos apreciar el impacto proyectado de las consecuencias del COVID-19 en la economía dominicana, donde se estima un crecimiento nulo (0%) del PIB para el 2020.



MINISTERIO DE ECONOMIA, PLANIFICACION Y DESARROLLO
PANORAMA MACROECONÓMICO 2020 - 2024
Revisado el 25 de mayo de 2020

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| PIB real (Índice 2007=100) | 153.1 | 160.2 | 171.4 | 180.1 | 180.1 | 189.1 | 198.6 | 208.5 | 218.9 |
| Crecimiento del PIB real | 6.7 | 4.7 | 7.0 | 5.1 | 0.0 | 5.0 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| PIB nominal (Millones RD\$) | 3,487,292.5 | 3,802,655.8 | 4,235,846.8 | 4,562,235.1 | 4,630,668.6 | 5,056,690.1 | 5,521,905.6 | 6,029,921.0 | 6,584,673.7 |
| Crecimiento del PIB nominal | 8.8 | 9.0 | 11.4 | 7.7 | 1.50 | 9.20 | 9.20 | 9.20 | 9.20 |
| PIB nominal (Millones de US\$) | 75,759.4 | 80,024.5 | 85,536.9 | 88,906.1 | 81,168.6 | 85,227.0 | 89,488.4 | 93,962.8 | 98,660.9 |
| Crecimiento del PIB nominal en US\$ | 6.3 | 5.6 | 6.9 | 3.9 | (8.7) | 5.0 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| Meta de inflación (±1) | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| Inflación (promedio) | 1.61 | 3.28 | 3.56 | 1.81 | 2.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| Inflación (diciembre) | 1.70 | 4.20 | 1.17 | 3.66 | 2.5 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| Crecimiento deflactor PIB | 1.99 | 4.18 | 4.12 | 2.53 | 1.5 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| Tasa de cambio (promedio) | 46.09 | 47.57 | 49.54 | 51.33 | 57.05 | 59.33 | 61.71 | 64.17 | 66.74 |
| Tasa de variación (%) | 2.3 | 3.2 | 4.2 | 3.6 | 11.2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |

SUPUESTOS :

| | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Petróleo WTI (US\$ por barril) | 43.2 | 50.9 | 64.8 | 57.0 | 30.1 | 43.3 | 43.7 | 43.5 | 43.9 |
| Oro (US\$/Oz) | 1,249.5 | 1,258.8 | 1,269.0 | 1,393.1 | 1,600.0 | 1,590.0 | 1,567.7 | 1,545.7 | 1,503.0 |
| Nickel (US\$/TM) | 9,595.2 | 10,409.6 | 13,118.5 | 13,943.3 | 11,500.0 | 12,000.0 | 12,553.0 | 13,131.4 | 14,370.0 |
| Carbón mineral API2 CIF ARA (US\$/TM) | 59.3 | 84.3 | 92.0 | 61.5 | 50.8 | 55.9 | 63.0 | 63.0 | 63.0 |
| Crecimiento PIB real EE.UU. (%) | 1.6 | 2.4 | 2.9 | 2.3 | -5.4 | 4.3 | 3.0 | 2.2 | 2.0 |
| Inflación EE.UU. (promedio) | 1.3 | 2.1 | 2.4 | 1.8 | 0.7 | 1.8 | 2.2 | 2.2 | 2.1 |
| Inflación EE.UU. (diciembre) | 2.1 | 2.1 | 1.9 | 2.3 | 0.8 | 2.4 | 2.3 | 2.3 | 2.2 |

Notas:

- Proyecciones del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, consensuadas con el Banco Central y el Ministerio de Hacienda.
- De 2022 en adelante, se proyecta la inflación con la consecución de la meta establecida por el Banco Central.
- La meta de inflación se relaciona con el objetivo de inflación establecido por la Junta Monetaria del Banco Central; en cambio las proyecciones de inflación corresponden a los resultados esperados, dada la evolución de los precios domésticos, los precios internacionales del petróleo y otros determinantes.
- Fuentes supuestos exógenos: Consensus Forecasts™, FMI, Banco Mundial, EIA y Bloomberg®.

Por otra parte, y según datos de la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), para el año 2018 existían en el país 79,627 empresas registradas, la mayoría de ellas (94.7%) con 50 empleados o menos. Del total de empresas, sobre las 2/3 partes (67.26%) se encuentran localidades en las provincias de Santiago y Santo Domingo, y el Distrito Nacional.



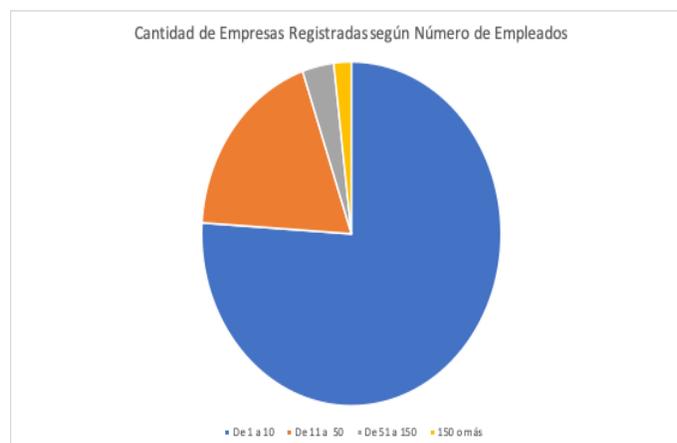
Cuadro 13

REPÚBLICA DOMINICANA: Empresas registradas por rango empleados por la Ley 187-17, según provincia, al año 2018

| Provincias | Rango de ocupados | | | | Total general |
|------------------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
| | De 1 a 10 | De 11 a 50 | De 51 a 150 | 150 o más | |
| Distrito Nacional | 22,302 | 5,036 | 1,015 | 704 | 29,057 |
| Azua | 305 | 80 | 10 | 8 | 403 |
| Baoruco | 77 | 20 | 1 | 1 | 99 |
| Barahona | 333 | 86 | 12 | 8 | 439 |
| Dajabón | 144 | 31 | 9 | 4 | 188 |
| Duarte | 1,639 | 353 | 49 | 31 | 2,072 |
| Elias Piña | 28 | 13 | 1 | - | 42 |
| El Seibo | 154 | 30 | 1 | 3 | 188 |
| Españat | 1,026 | 391 | 84 | 26 | 1,527 |
| Independencia | 48 | 11 | 3 | 1 | 63 |
| La Altagracia | 2,150 | 601 | 91 | 72 | 2,914 |
| La Romana | 1,166 | 330 | 53 | 25 | 1,574 |
| La Vega | 2,004 | 584 | 82 | 37 | 2,707 |
| María Trinidad Sánchez | 581 | 134 | 20 | 6 | 741 |
| Monte Cristi | 311 | 102 | 19 | 7 | 439 |
| Pedernales | 37 | 4 | - | 1 | 42 |
| Peravia | 589 | 157 | 22 | 7 | 776 |
| Puerto Plata | 2,053 | 509 | 78 | 32 | 2,672 |
| Hermanas Mirabal | 433 | 89 | 17 | 4 | 543 |
| Samaná | 461 | 122 | 11 | 7 | 601 |
| San Cristóbal | 1,542 | 397 | 95 | 45 | 2,079 |
| San Juan | 389 | 126 | 16 | 2 | 533 |
| San Pedro de Macoris | 1,107 | 317 | 65 | 36 | 1,525 |
| Sánchez Ramírez | 538 | 114 | 18 | 4 | 674 |
| Santiago | 8,915 | 2,443 | 407 | 186 | 11,951 |
| Santiago Rodríguez | 225 | 43 | 12 | 3 | 283 |
| Valverde | 842 | 263 | 36 | 16 | 1,157 |
| Monseñor Nouel | 718 | 241 | 44 | 13 | 1,016 |
| Monte Plata | 221 | 41 | 5 | 1 | 268 |
| Hato Mayor | 257 | 66 | 6 | 3 | 332 |
| San José de Ocoa | 138 | 27 | 3 | - | 168 |
| Santo Domingo | 9,806 | 2,118 | 419 | 212 | 12,555 |
| Total | 60,539 | 14,879 | 2,704 | 1,505 | 79,627 |
| | 76.0% | 18.7% | 3.4% | 1.9% | 100% |
| | 76.0% | 94.7% | 98.1% | 100.0% | |

Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos, DEE 2018

(*): En blanco hace referencia a aquellos establecimientos que no declararon la provincia en donde están ubicados o aquellos que no declararon cantidad de ocupados.



Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos, DEE 2018

Plan Estratégico Institucional 2021-2024



MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA TSS

Misión

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

Visión

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.

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.

POLÍTICA DE CALIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La Tesorería de la Seguridad Social es responsable de la administración del Sistema Único de Información, del Recaudo, Distribución y Pago de los recursos financieros del Sistema Dominicano de Seguridad Social, ejecutándolos de forma transparente, garantizando el cumplimiento de las normas jurídicas, el manejo confidencial, la integridad y disponibilidad de la información, innovando para lograr la mejora continua de los procesos de su Sistema de Gestión de Calidad y de Seguridad de la Información, así como la satisfacción de las partes interesadas mediante el uso de una plataforma tecnológica eficiente y un capital humano competente que lo rige una cultura que promueve valores éticos.

PARTE INTERESADAS O GRUPOS DE INTERÉS

Las partes interesadas o grupos de interés son aquellos actores vinculados de forma más bien directa con la institución, que tienen hacia ella alguna expectativa, requerimientos, demanda o dependencia.

En este sentido, conviene establecer un inventario de aquellas partes interesadas claves; los grupos de interés más críticos en cuanto al rol misional de la TSS.

A continuación, presentamos el listado de dichos grupos, con una descripción de la expectativa principal de cada uno de ellos en su relación con la TSS.

| Actor | Necesidades, Expectativas, Requerimientos... |
|---|--|
| Población en General | Información clara y precisa, comunicación; manejo transparente de los recursos; garantía y credibilidad. |
| Empleadores | Servicio oportuno; plataforma eficiente; manejo transparente de los recursos; equidad en el trato. |
| Colaboradores de la TSS | Crecimiento, desarrollo, compensación adecuada (equidad), comunicación, ambiente de trabajo adecuado. |
| Presidencia de la República | Información oportuna para toma de decisiones; cumplimiento de las Metas Presidenciales; cumplimiento de los indicadores de monitoreo; cumplimiento de metas del SDSS. |
| CNSS | Información oportuna para toma de decisiones; cumplimiento de las Metas Presidenciales; cumplimiento de los indicadores de monitoreo; cumplimiento de metas del SDSS; cumplimiento oportuno de las resoluciones. |
| Ministerio de Trabajo | Información oportuna para su gestión operativa. |
| DIDA | Información oportuna para su gestión operativa. |
| SIPEN | Información oportuna para su gestión operativa. |
| SISALRIL | Información oportuna para su gestión operativa. |
| UNIPAGO | Información oportuna para su gestión operativa. |
| Receptores de Fondos (ARSS, AFPs, etc.) | Pagos y transferencias de aportes íntegros y oportunos. |
| DGII | Información oportuna para su gestión operativa. |
| INFOTEP | Información oportuna para su gestión operativa; disponibilidad de plataforma para recaudo de sus ingresos. |

PROPUESTA DE VALOR

La propuesta de valor expresa el compromiso central de la institución hacia sus usuarios, beneficiarios, y partes interesadas en general. En este orden, conviene elaborar una propuesta de valor dirigida hacia los actores externos, así como una dirigida hacia los internos, i.e. el personal de la TSS.

“Una propuesta de valor es una declaración que responde al "por qué" alguien debería hacer “negocios” con la institución. Debe convencer a un cliente potencial [o usuario] de por qué su servicio o producto será de mayor valor para ellos que las ofertas similares de su competencia.”

(<https://www.kunocreative.com/blog/good-value-proposition-examples>)

Una propuesta de valor deja claro a los beneficiarios o clientes qué pueden esperar por parte de la institución.

En el caso de la TSS, evidentemente no existe un competidor, sin embargo, podemos replantear lo citado arriba pensando en la propuesta de valor como ese ofrecimiento y ese compromiso que la institución hace con sus usuarios, beneficiarios o partes interesadas.

En este tenor, la TSS ha definido como sus propuestas de valor interna y externa, respectivamente, las siguientes:

Propuesta de Valor Externa:

- La TSS está comprometida con un manejo totalmente transparente de los recursos, con un servicio ajustado a las necesidades de sus usuarios, garantizando una plataforma accesible, con los debidos niveles de seguridad e integridad de la información.

Propuesta de Valor Interna:

- La TSS está comprometida con el bienestar y desarrollo de sus colaboradores, procurando el balance vida-trabajo, con un esquema competitivo de compensación y beneficios, en un ambiente de estabilidad laboral, desarrollo y crecimiento profesional.

MATRIZ DE RESULTADOS DESEADOS

Luego de haber definido y establecido los elementos precedentes, y partiendo desde la visión misma, se establecen los resultados deseados por la TSS para el período 2021-2024. En otras palabras, se identifican las metas finales que la Institución debe alcanzar para materializar a través de ellos sus propósitos, visión, propuesta de valor y los demás aspectos ya definidos, y al mismo tiempo cumplir con su rol misional como parte del SDSS, con las directrices y lineamientos superiores, y con los mandatos de Ley correspondientes.

Para comenzar el proceso de establecimiento de estas metas de resultados, en primer lugar, identificamos los ámbitos en los cuales se producirán esos resultados, y los criterios mediante los cuales éstos serán expresados y medidos.

A continuación, presentamos la tabla de metas de resultados anuales, establecidos como criterios de logro y desempeño estratégico de la TSS para el período 2021-2024.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
 TESORERIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
 2021-2024

| Variables Claves que expresan los Resultados deseados (VCRs) | Línea Base | Meta al 2021 | Meta al 2022 | Meta al 2023 | Meta al 2024 |
|--|------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| % NP Pagadas de Forma Oportuna | 71% | 75% | 80% | 82.5% | 85% |
| Cobertura de Presencia (% de Provincias) | 15.6% | 10% | 37.5% | 75% | 93.7% |
| Índice de la Evasión / Omisión | N/D | [hacer estudio] | / 40% | / 35% | / 32% |
| Índice de Satisfacción del Usuario | 94% | 94.5% | 95% | 96% | 97% |
| % Presupuesto de la TSS Destinado a Inversiones | 5% | 5% | 12% | 15% | 15% |
| Índice Reputacional | N/D | 80% | 82% | 88% | 92% |
| Índice de Riesgo Consolidado | 26% | 25% | 22% | 19% | 17% |
| Índice de Clima Organizacional | 83% | 85% | 86.5% | 88% | 89% |
| Índice de Morosidad | 30% | 24% | 21% | 18% | 15% |

EJES, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, RESULTADOS, METAS

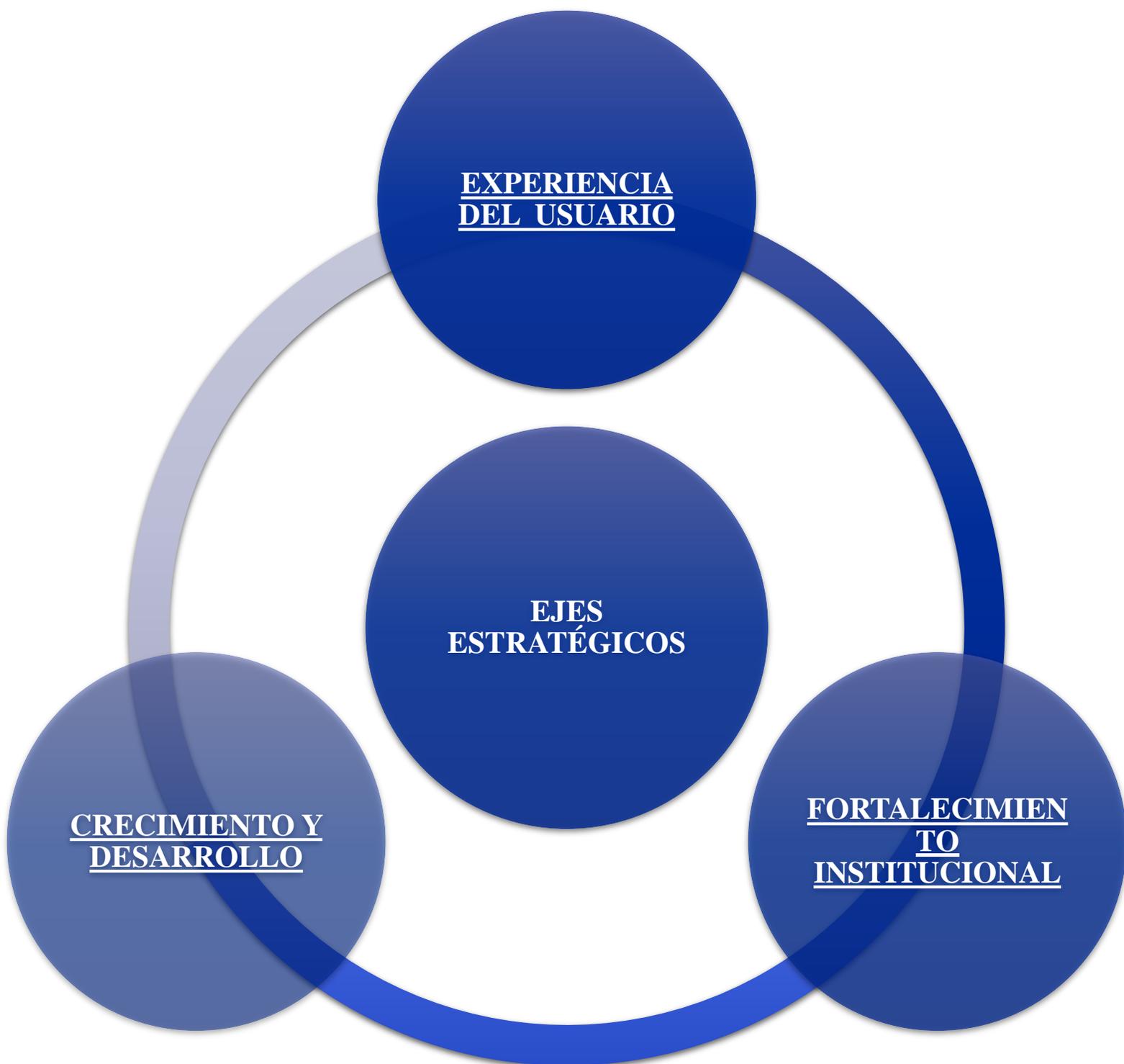
Corresponde ahora elaborar y establecer las acciones a asumir para conseguir los resultados meta establecidos previamente.

En este tenor, se identifican los ejes estratégicos, esos grandes temas estratégicos, hacia donde la TSS focalizará sus acciones en el ámbito del plan y para el período establecido. Cada uno de estos ejes deriva en lineamientos estratégicos, los cuales han de materializarse mediante el trabajo sobre los objetivos estratégicos claros.

Para cada eje se ha identificado y documentado su alineamiento con la Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo (END) así como con el PEI del SDSS.

Cada objetivo, a su vez, contará con una persona responsable de su desarrollo y logro, así como con un indicador o evidencia de logro, en otras palabras, la meta que dicho objetivo debe conseguir para considerarlo como realizado con éxito.

En las páginas siguientes presentamos los detalles y el esquema correspondiente a la jerarquía de acciones, de manera esquemática y estructurada.



EJES, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS TSS

Ejes Estratégicos

Objetivos Estratégicos

EXPERIENCIA DEL USUARIO

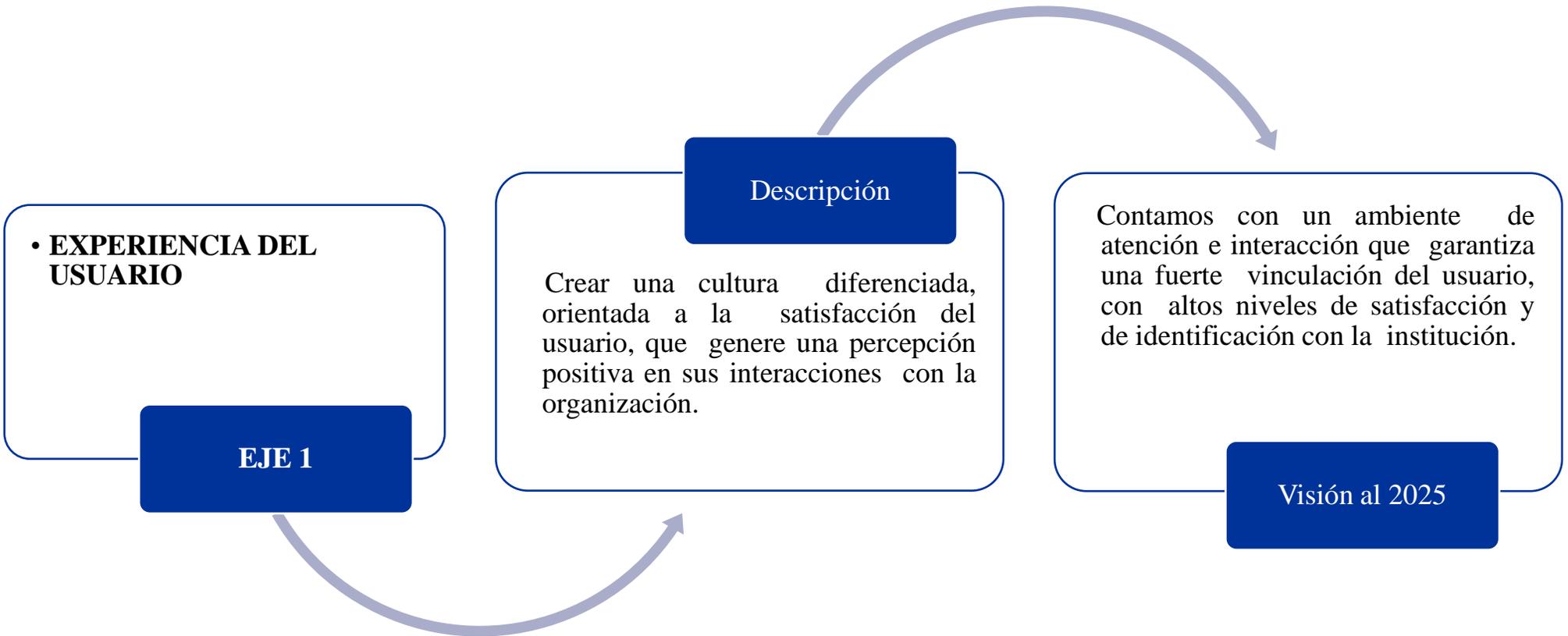
- Acercar la Institución a los empleadores.
- Fomentar la cultura de la calidad como fuente de valor para la transparencia de la institución.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

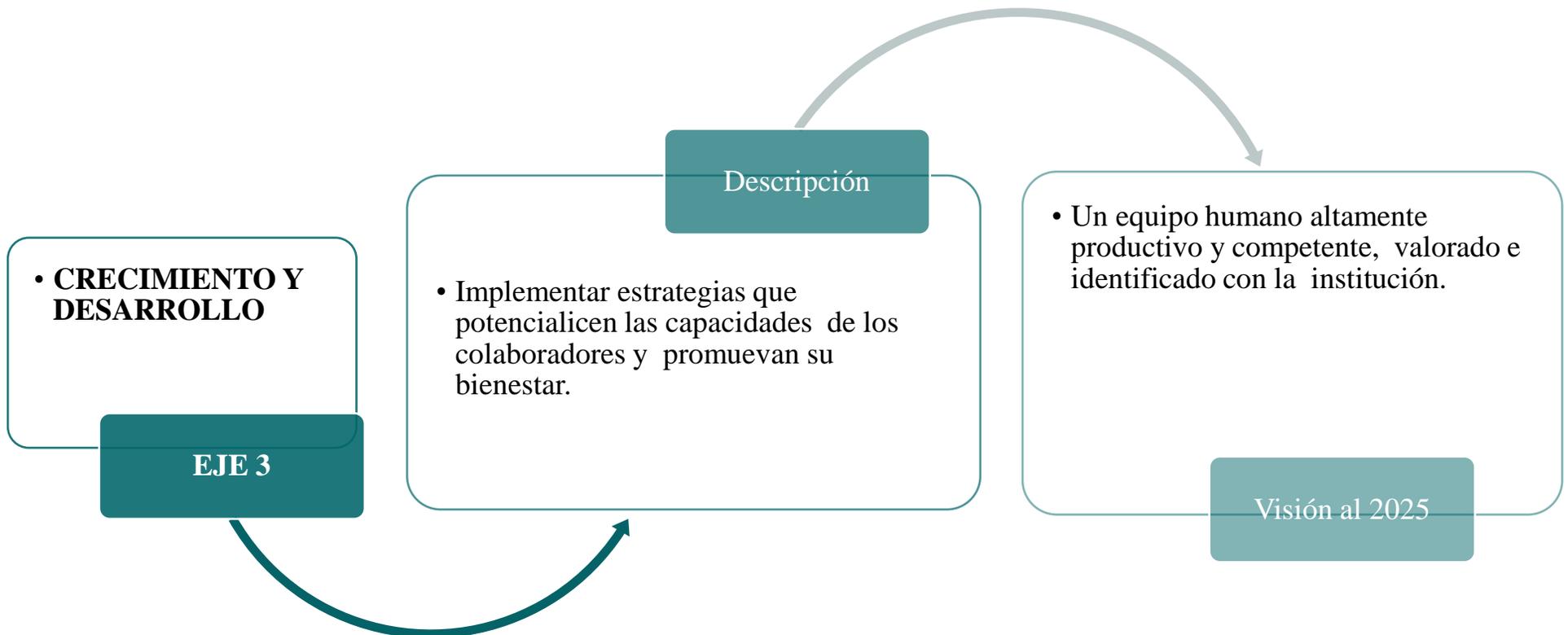
- Disminuir el índice de omisión y reducir la evasión.
- Optimizar las operaciones de la TSS.

CRECIMIENTO Y DESARROLLO

- Fortalecer y mantener el crecimiento y desarrollo del capital humano.
- Lograr y mantener un buen clima organizacional que contribuya al bienestar, el buen desempeño y la motivación de los colaboradores.







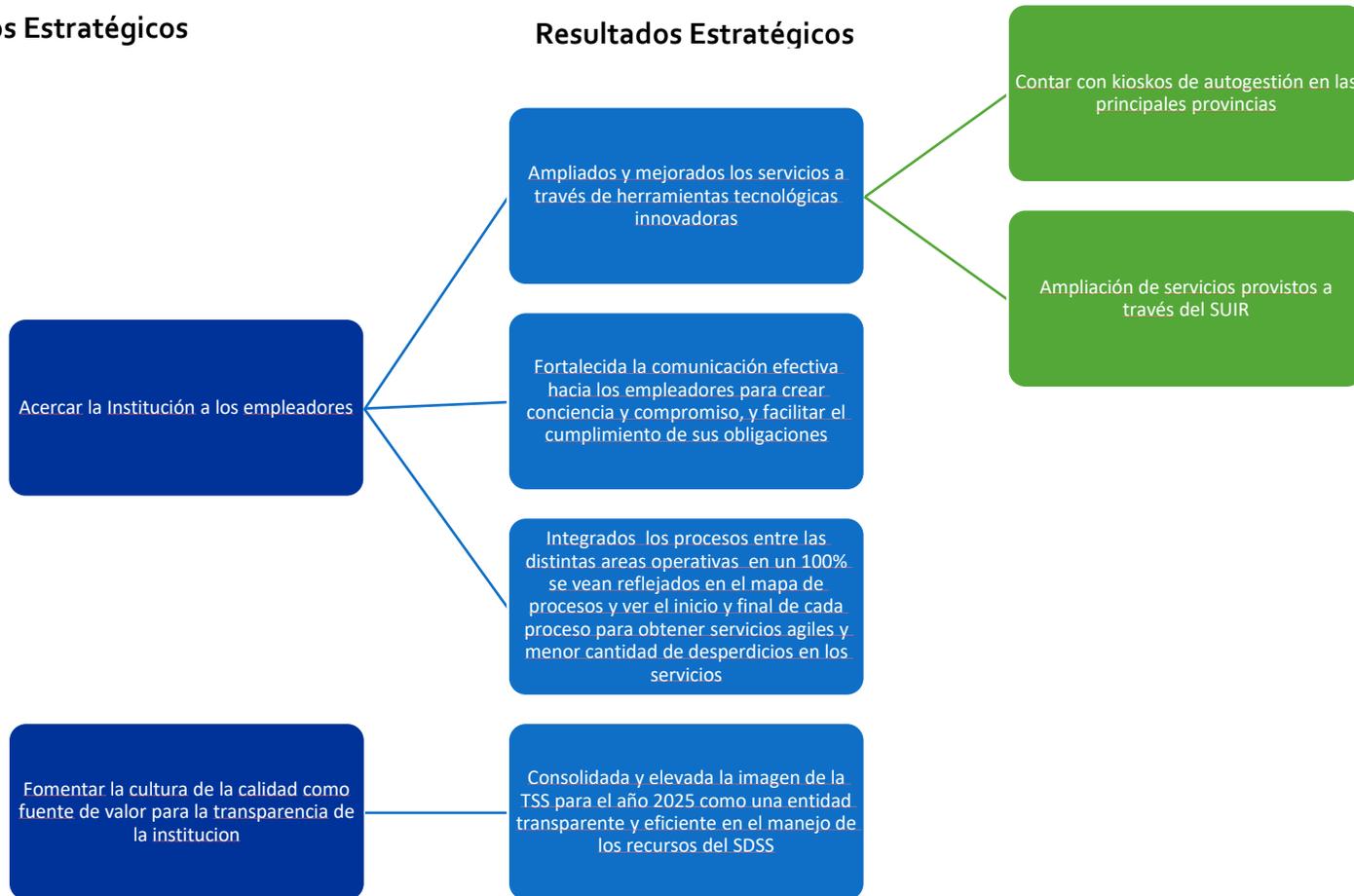
ALINEAMIENTO DEL PLAN

| EJE | DESCRIPCIÓN | VISIÓN 2025 | ALINEAMIENTO CON LA END | ALINEAMIENTO CON PEI SDSS |
|--------------------------------------|---|---|--|--|
| EXPERIENCIA DEL USUARIO | Crear una cultura diferenciada, orientada a la satisfacción del usuario, que genere una percepción positiva en sus interacciones con la institución | 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 | Eje 1 Objetivo 1.3.1.2 Desarrollar y consolidar mecanismos de participación y veeduría social, sustentados en el acceso a la información pública, rendición de cuentas, evaluación y control de calidad de las políticas y servicios públicos. | Eje 1: Universalización de la cobertura y mejoramiento de la calidad, acceso y oportunidad del servicio. Objetivo 1.2. Mejorar la calidad, acceso y oportunidad del servicio |
| FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL | Innovación y mejora de los procesos, contando con una infraestructura óptima y actualizada, para incrementar la eficiencia de la institución | Una organización innovadora, ágil y efectiva, adaptable a los cambios, con procesos simplificados e integrados | Eje 1, Objetivo 1.1.1.4 Promover la gestión integrada de procesos institucionales, basada en medición, monitoreo y evaluación sistemática. Eje 2, Objetivo 2.2.2.1 Fortalecer los mecanismos de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, para lograr el aseguramiento universal. | Eje 5, Objetivo 5.1. Impulsar la implementación de las estrategias de Gobierno Electrónico, República Digital y la Estrategia de Simplificación de Trámites. 5.1.2. Rediseñar y digitalizar los procesos para mejorar la efectividad y agilidad |
| CRECIMIENTO Y DESARROLLO | Implementar estrategias que potencien las capacidades de los colaboradores y promuevan su bienestar | Un equipo humano altamente productivo y competente, valorado e identificado con la institución | Eje 2, Objetivo 2.3.2 Eleva el capital humano y social y las oportunidades económicas para la población en condiciones de pobreza, a fin de elevar su empleabilidad, capacidad de generación de ingresos y mejoría de las condiciones de vida | Eje 6, Desarrollo, gobernanza y gestión de conocimiento institucional 6.1.2. Desarrollar y fortalecer las capacidades técnicas y gerenciales en los diferentes niveles del sistema |

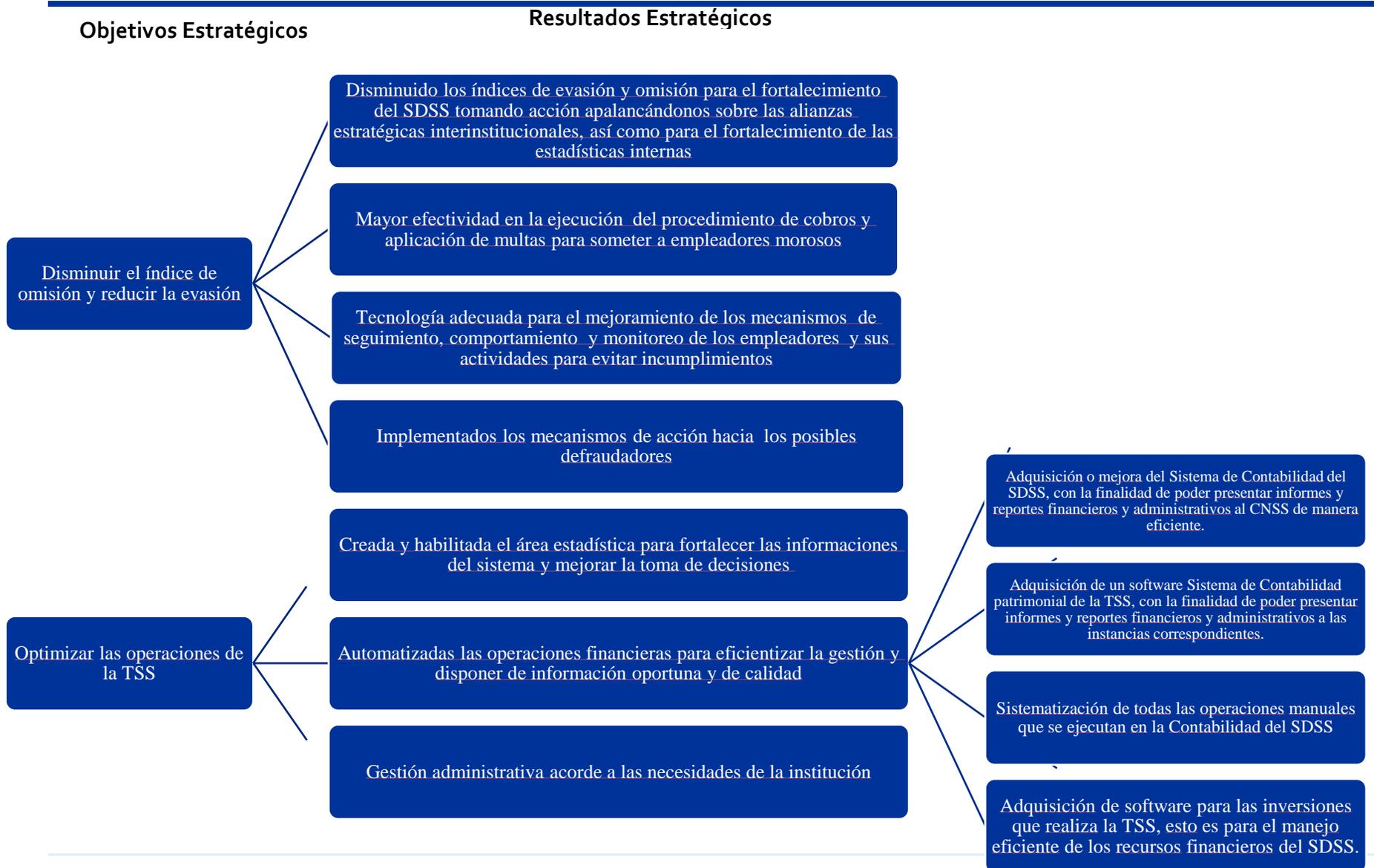
EJE 1: EXPERIENCIA DEL USUARIO

Objetivos Estratégicos

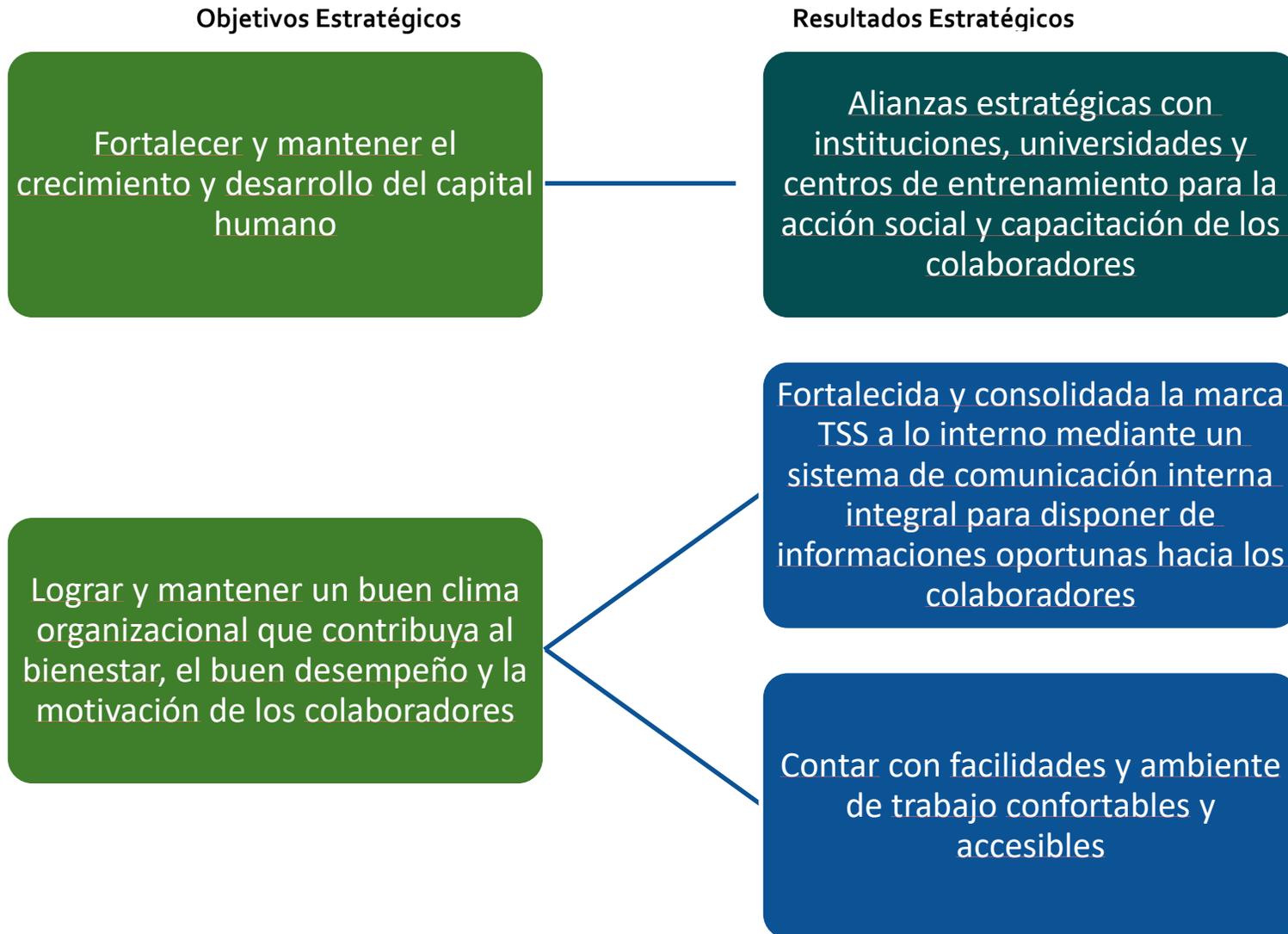
Resultados Estratégicos



EJE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL



EJE 3: CRECIMIENTO Y DESARROLLO



| Eje 1: EXPERIENCIA DEL USUARIO | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|---|--------|--|------------|-------|------|-------|------------------------|---|
| No. | Resultados Estratégicos | Indicadores | Meta | Medios de Verificación | Cronograma | | | | Responsable | Involucrados |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| Objetivo Estratégico | | 1.1 Acercar la institución a los empleadores | | | | | | | | |
| 1.1.1 | 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 | Porcentaje de servicios automatizados | 100% | Informes del SUIR, Publicaciones en la página | - | 25% | 50% | 100% | Dirección de Servicios | Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones |
| | | Índice de Satisfacción del Usuario | 97% | 94% | 94.5% | 95% | 96% | 97% | Dirección de Servicios | Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones / Dirección PYD |
| | | Cobertura de Presencia (% de Provincias) | 93.7% | Quioscos implementados | 10% | 37.5% | 75% | 93.7% | Dirección de Servicios | Dirección Administrativa |
| 1.1.2 | Incrementada la conciencia y compromiso de los empleadores respecto al cumplimiento de sus obligaciones con la seguridad social de sus trabajadores | Porcentaje de empleadores capacitados | 8% h/h | Capacitaciones realizadas a Empleadores públicos y gubernamentales | 5% | 6% | 7% | 8% | Dirección de Servicios | Dirección Jurídica, Dirección de Fiscalización Externa, Comunicaciones, oficinas regionales |

| | | | | | | | | | | |
|-------|--|-----------------------------------|------|---|-----|-----|-----|------|---|------------------------|
| 1.1.3 | Simplificados y agilizados los procesos a los empleadores con la integración de 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 | Porcentaje de Procesos integrados | 100% | Documentos de trabajo de las áreas, mapa de procesos, correos | 15% | 45% | 80% | 100% | Dirección de Planificación y Desarrollo | Dirección de Servicios |
| | | Índice de Riesgo Consolidado | 17% | Matriz Riesgo | 25% | 22% | 19% | 17% | Dirección de Planificación y Desarrollo | |

| No. | Resultados Estratégicos | Indicadores | Meta | Medios de Verificación | Cronograma | | | | Responsable | Involucrados |
|-----------------------------|--|--|------|--|------------|------|------|------|---|---|
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| Objetivo Estratégico | | 1.2 Fomentar la cultura de calidad como fuente de valor para la transparencia de la institución | | | | | | | | |
| 1.2.1 | Elevada la imagen de la TSS para el año 2025 como una entidad transparente y eficiente en el manejo de los recursos del SDSS | Valoración integral de la TSS en transparencia y eficiencia | 98% | Reporte Indicadores de Transparencia Gubernamental | 95% | 96% | 97% | 98% | Dirección de Planificación Y Desarrollo | Comité Ejecutivo, Departamento de Comunicaciones, Departamento de Acceso a la Información |
| | | Índice Reputacional | 92% | Encuesta realizada | 80% | 82% | 88% | 92% | Departamento de Comunicaciones | Comité Ejecutivo |

Eje 2: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

| No. | Resultados Estratégicos | Indicadores | Meta | Medios de Verificación | Cronograma | | | | Responsables | Involucrados |
|-----------------------------|--|---|-------|------------------------|------------|-------|-------|-------|------------------------------------|---|
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| Objetivo Estratégico | | 2.1 Disminuir el índice de omisión y reducir la evasión | | | | | | | | |
| 2.1.1 | 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 | Índice de la Evasión / Omisión | 32% | Reportes | N/D | 40% | 35% | 32% | Dirección de Fiscalización Externa | Organismos recaudadores |
| | | Porcentaje de auditorías realizadas a empleadores y unidades receptoras de fondos | 6.21% | Auditorias | 4.48% | 5.07% | 5.47% | 6.21% | Dirección de Fiscalización Externa | |
| 2.1.2 | Mayor efectividad en la ejecución del procedimiento de cobros y aplicación de multas para someter infractores | % Notificaciones de Pago Pagadas de Forma Oportuna | 85% | Reportes | 75% | 80% | 82.5% | 85% | Dirección Jurídica | Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones / Dirección de Planificación y Desarrollo |
| | | Índice de Morosidad | 15% | Reportes | 24% | 21% | 18% | 15% | Dirección Jurídica | Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones / Dirección de Planificación y Desarrollo |

Eje 2: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

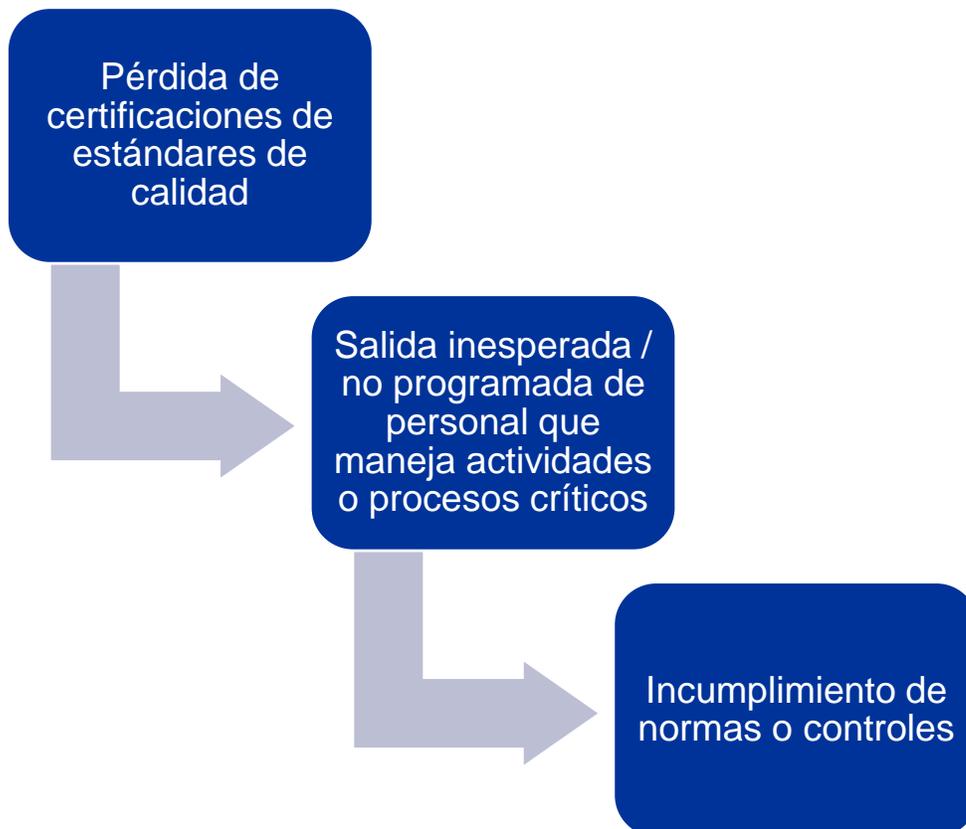
| No. | Resultados Estratégicos | Indicadores | Meta | Medios de Verificación | Cronograma | | | | Responsables | Involucrados |
|-----------------------------|--|---|------|--|------------|------|------|------|---|---|
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| Objetivo Estratégico | | 2.2 Optimizar las operaciones de la TSS | | | | | | | | |
| 2.2.1 | Fortalecido el acceso a las informaciones del SDSS para mejorar el análisis y la toma de decisiones basadas en evidencia | Cantidad de informes publicados | 4 | Informes publicados en página WEB | 4 | 4 | 4 | 4 | Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones | Dirección de Recursos Humanos |
| | | Porcentaje de informes publicados | 100% | Informes publicados | 100% | 100% | 100% | 100% | Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones | |
| 2.2.2 | Eficientizada la gestión mediante la automatización de las operaciones financieras | Porcentaje de operaciones financieras Automatizadas | 90% | Procesos automatizados | n/d | 25% | 50% | 90% | Dirección Financiera | Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones |
| | | % Presupuesto de la TSS Destinado a Inversiones | 15% | Partida de presupuesto destinado inversiones | 5% | 12% | 15% | 15% | Dirección Financiera | Dirección de PYD |
| 2.2.3 | Gestión administrativa acorde a las necesidades de la institución | Porcentaje de avance implementación de software | 100% | Procesos automatizados | 10% | 50% | 75% | 100% | Dirección Administrativa | Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones |

Eje 3: CRECIMIENTO Y DESARROLLO

| No. | Resultados Estratégicos | Indicadores | Meta | Medios de Verificación | Cronograma | | | | Responsable | Involucrados |
|-----------------------------|---|---|------|------------------------|------------|-------|------|------|--------------------------------|--------------|
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| Objetivo Estratégico | | 3.1 Fortalecer y mantener el crecimiento y desarrollo del capital humano | | | | | | | | |
| 3.1.1 | Elevadas las competencias del personal mediante alianzas estratégicas con instituciones, universidades y centros de entrenamiento para la acción social y capacitación | Alianzas realizadas (con instituciones reconocidas de educación superior) | 6 | Firma acuerdos | 1 | 1 | 2 | 2 | Dirección de Recursos Humanos | Directores |
| Objetivo Estratégico | | 3.2 Lograr y mantener un buen clima organizacional que contribuya al bienestar, el buen desempeño y la motivación de los colaboradores | | | | | | | | |
| 3.2.1 | Fortalecida y consolidada la marca TSS a lo interno mediante un sistema de comunicación interna integral para disponer de informaciones oportunas hacia los colaboradores | Índice de Clima Organizacional | 89% | Encuesta | 85% | 86.5% | 88% | 89% | Dirección de Recursos Humanos | |
| | | Sistema de comunicación interna integral desarrollado e implementado | 100% | Manual implementado | 25% | 50% | 75% | 100% | Departamento de Comunicaciones | |

RIESGOS

Como parte de su análisis FODA, la TSS también ha identificado 3 riesgos estratégicos a atender, a saber:



PROYECCIONES DE RECAUDACIONES

Con la aprobación de la ley 13-20 el 07 de febrero de 2020, la TSS obtiene un fortalecimiento institucional con la asignación presupuestaria proveniente de las recaudaciones.

A diciembre 2020, se recaudó RD\$121,397,990,566 aunque esta se ha visto afectada por los efectos de la pandemia, trabajadores suspendidos y empleadores que cerraron sus puertas.

A continuación una estimación de lo que sería las recaudaciones de la TSS para los próximos 4 años:

| Año | Recaudación | Tasa Proyección |
|--------------|------------------------|-----------------|
| 2020 | 121,397,990,566 | Linea base |
| 2021 | 131,109,829,811 | 8% |
| 2022 | 141,598,616,196 | 8% |
| 2023 | 152,926,505,491 | 8% |
| 2024 | 165,160,624,931 | 8% |
| Total | 712,193,566,994 | |

Estimación de auditorías a empleadores:

| Año | Auditorias |
|--------------|---------------|
| 2020 | 2,480 |
| 2021 | 3,544 |
| 2022 | 3,614 |
| 2023 | 3,700 |
| 2024 | 3,790 |
| Total | 17,128 |

INDICADORES ESTRATÉGICOS CLAVES

Los indicadores estratégicos claves constituyen el tablero de control estratégico para el monitoreo efectivo de los logros y avances, en el ámbito de la ejecución del Plan.

Sobre esta base, queda establecido como esquema de indicadores estratégicos, o tablero de control estratégico, los establecidos en la tabla anualizada de resultados claves previamente vista, y que incluimos a continuación a modo de referencia.

| Variables Claves que expresan los Resultados deseados (VCRs) | Línea Base | Meta al 2021 | Meta al 2022 | Meta al 2023 | Meta al 2024 |
|--|------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| % de NP Pagadas de Forma Oportuna | 71% | 75% | 80% | 82.5% | 85% |
| Cobertura de Presencia (% de Provincias) | 15.6% | 10% | 37.5% | 75% | 93.7% |
| Índice de Evasión / Omisión | N/D | [hacer estudio] | / 40% | / 35% | / 32% |
| Índice de Satisfacción del Usuario | 94% | 94.5% | 95% | 96% | 97% |
| % Presupuesto de la TSS Destinado a Inversiones | 5% | 5% | 12% | 15% | 15% |
| Índice Reputacional | N/D | 80% | 82% | 88% | 92% |
| Índice de Riesgo Consolidado | 26% | 25% | 22% | 19% | 17% |
| Índice de Clima Organizacional | 83% | 85% | 86.5% | 88% | 89% |



Handwritten signature and official circular stamp of the Tesorería de la Seguridad Social (TSS) in Santo Domingo, R.D.

ANEXO

Abril 2021,

Ante el requerimiento y a los fines de lugar en el marco de la preparación del diseño de los resultados estratégicos que conforman el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP) 2021-2024, así como la formulación del Plan Estratégico del SDSS, el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo ha requerido el ajuste de los planes institucionales a dicho periodo, para así apoyar el logro de los resultados Estratégicos Nacionales.

En vista del ejercicio previo realizado para la articulación de este plan queda por sentado que al reducir la fecha final de PE al 2024 habrá programas/iniciativas que no podrán concluirse como está previsto en un inicio, pero que su porcentaje de avance estará descritos, así como sus indicadores.