CNSS

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

MEMORIA ANUAL 2019

CNSSRD

www.cnss.gob.do

MEMORIA ANUAL 2019

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL
(C N S S)

DIRECCIÓN EJECUTIVA

Rafael Pérez Modesto
Gerente general del CNSS

COORDINACIÓN GENERAL

Matty Vásquez
Directora de Comunicaciones

Alexandra Morillo
Directora de Planificación y Desarrollo

FUNCIONARIOS DEL SDSS

Ramón Emilio Contreras Genao
Superintendente de Pensiones (SIPEN)

Pedro Luis Castellanos
Superintendente de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL)

Nélsida Marmolejos
Directora de la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA)

Henry Sahdalá
Tesorero de la Seguridad Social (TSS)

Wladislao Guzmán
Contralor

Corrección de Estilo
Eric Simó

Diagramación
Grupo GARME, S. R. L.



CNSS

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Contenido

Mensaje del gerente general del CNSS **8**
Miembros del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) **10**
Funcionarios de la Gerencia General del CNSS **12**

Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) **18**
Sesiones del CNSS 19
Perspectiva Estratégica | Metas Presidenciales 21
Comisiones Técnicas del CNSS 25
Avances en la Implementación y Regulación del SDSS 28
Actividades de Fortalecimiento Institucional 31
Gerencia General del CNSS 40

Tesorería de la Seguridad Social (TSS) **72**
Mensaje del Tesorero 73
Resumen Ejecutivo 75
Resultados de la Gestión del Año 77
Nueva Estructura Organizacional TSS 86
Implementación Centro de Servicios Oficinal Regionales 87
Perspectiva Operativa 90
Gestión Presupuestaria 100
Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) 101
Perspectivas de los Usuarios 105
Dirección de Supervisión y Auditoría 115
Dirección Jurídica 116
Gestión Interna 118
Régimen Subsidiado 119
Dirección Administrativa 122
Proyecciones al Próximo Año 126
Anexos 126

Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA) **136**
Servicios de Información, Asesoría y Defensoría Legal 137
Servicios de Asesorías Médicas 140
Servicios de Defensoría Legal y Atención a Quejas y Reclamaciones 141
Coordinación interinstitucional 142
Acciones y Resultados de las Defensorías Colectivas 143
Acciones de Promoción y Comunicación del SDSS 143
Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP) 146

Informes de la Auditoría a la Gestión 148
Gestión de Servicios Técnicos y de Apoyo Internos 149
Gestión de los Servicios de Tecnología de la Información y Comunicación 149
Ejecución del Plan Operativo Año 2019 152

Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) 154
Resumen Ejecutivo 155
Principales Funcionarios de la Institución 160
Metas Institucionales de Impacto a la Ciudadanía 160
Supervisión y Vigilancia del Seguro de Riesgos Laborales (SRL) 175
Indicadores de Gestión 181
Indice de Transparencia 193
Sistema Nacional de Compras y Contrataciones Públicas (SNCCP) 196
Auditorías y Declaraciones Juradas 197
Sistema de Atención Ciudadana 3-1-1 198
Desarrollo e Implementación de Sistemas de Información y Bases de Datos 199
Atención al Usuario 200
Administración de Subsidios 204
Inspecciones Realizadas 207
Interacción Social con Grupos de Interés 210
Comunicación e Imagen Institucional 223
Gestión Interna 225
Proyecciones al Próximo Año 227

Superintendencia de Pensiones (SIPEN) 228
Resumen Ejecutivo 229
Aprobación de Nuevos Instrumentos de Inversión Para los Fondos de Pensiones 231
Regulación del Sistema Previsional 232
Relaciones Interinstitucionales 233
Estudios del Sistema Previsional 234
Certificación ISO 27001:2014 sobre Gestión de Seguridad de la Información 235
Avances de la Escuela de Educación Previsional SIPEN 236
Plan Estratégico Institucional (PEI) 2016 - 2020 238
Resultados Índice Uso TIC e Implementación de Gobierno Electrónico 240
Índice de Transparencia 240
Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) 241
Avances del Programa de Responsabilidad Social (PRS) 242
Resultados de Encuesta de Satisfacción de Productos y Servicios de las Partes Interesadas 242

Contraloría General del Consejo Nacional de Seguridad Social (CGCNSS) 243
Auditorías de Gestión a Entidades Públicas del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) 243

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

Dando cumplimiento al mandato establecido por la Ley 87-01 y los reglamentos que rigen el desempeño del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), de ofrecer una memoria anual del cumplimiento del órgano rector del Sistema de Seguridad Social y todas las entidades que lo integran, aun dentro de las circunstancias prevalecientes, hemos logrado hacer entrega del informe correspondiente al año 2019, destacando los rasgos más sobresalientes del período abarcado.

Detallamos las actividades, resoluciones y logros de la estructura superior y rectora del sistema, el CNSS, resaltando el incremento de sesiones y calidad de las mismas, realizadas en forma regular y especial, los avances significativos obtenidos y los retos aún vigentes.

Durante el período resumido, por iniciativa, respaldo y esfuerzo del Gobierno Central, las entidades más vinculadas al sistema; el Ministerio de la Presidencia, el Ministerio de Trabajo, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), Superintendencia de Pensiones (SIPEN), Tesorería de la Seguridad Social (TSS), Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA) y la Gerencia General del CNSS, así como el respaldo tanto del sector laboral como empresarial, y demás entidades integrantes del CNSS, se logró que el Congreso Nacional acogiera la propuesta asumida por la Presidencia de la República de reducir el porcentaje de ganancias por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), de manera descendente de 1.2 % a partir del presente año hasta un 0.75 % en los próximos 12 años.

De igual manera, se modificó la Ley 87-01 para eliminar los altos recargos por mora con la seguridad social, para facilitar que entidades gubernamentales y descentralizadas, ayuntamientos, micros, pequeñas y medianas empresas se pongan al día con el sistema.

En lo que tiene que ver con la ampliación de cobertura, se incrementó de 76.9 % de 2017 a 78.3 % y hoy en apenas tres meses alcanzamos un 79.5 %.

De la misma manera, el Congreso también aprobó el proyecto que ofrece autonomía ejecutiva y un incremento financiero tanto a la TSS como a la DIDA, de modo que puedan cumplir más eficientemente sus compromisos como entidades trascendentes del SDSS.

Por otro lado, el Poder Ejecutivo disuelve el Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS) y convierte a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), en el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), adscrito al Ministerio de Trabajo.

La Ley 397-19 incluye además que las estancias infantiles del IDSS sean administradas por el Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAIPI) y que los afiliados al seguro de salud de dicha entidad pasen al Seguro Nacional de Salud (SeNaSa), manteniendo la antigüedad con las garantías de sus derechos.

Los fondos de pensiones han mantenido su crecimiento constante, transparente y seguro alcanzando 1,924,919 afiliados del SVDS, lo que representa un 86 % del régimen contributivo y acumulando RD$707,666 m/m un 17.38 % del PIB. Invertidos de manera diáfana principalmente en el Banco Central, Ministerio de Hacienda, Fondos de Inversión, Fideicomisos, Bancos múltiples y organismos multilaterales.

Al final de 2019 se inició con fondos del gobierno la iniciativa contemplada en la Ley 87-01 y que por el empeño del CNSS y su Gerencia General, diseñó su aplicación, las Pensiones Solidarias dirigidas a favorecer a adultos mayores, discapacitados, madres solteras con menores, sin sustento para subsistir con recursos propios ni de familiares, lo que ha constituido un éxito extraordinario.

Dicha ayuda beneficiará a 10,000 dominicanos con fondos del Estado, tras una selección minuciosamente depurada por el Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN) y verificada por la Dirección General de Impuestos Internos (DGII), TSS, Hacienda y otras entidades de control financiero, que garantiza plena transparencia y equidad.

No obstante, las dificultades y perjuicios que implica la actual pandemia del COVID -19 que azota el país y el mundo, la Seguridad Social alcanza su 19 aniversario en avances y presta a ser sometida a una actualización, revisión de fondo que le permita mayores crecimientos y superación de congénitos y de origen, que la adecuen al momento que vive el país.

En la actualidad el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) trabaja en la actualización de su Plan Estratégico que cubrirá el período 2021-2025.

Confiamos plenamente que el SDSS proseguirá y no se quebrantará su rumbo de mejoría al servicio de los trabajadores y sectores vulnerables de nuestra nación.

Lic. Rafael Pérez Modesto
Gerente General

MIEMBROS DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL (CNSS) 2019

El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), como órgano rector del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), tiene a su cargo la dirección y la conducción del mismo. La Ley 87-01 le otorga al CNSS la misión de velar y garantizar el desarrollo gradual y equilibrado y la justa articulación de las instituciones que componen el SDSS; de modo tal que su implementación responda a las necesidades reales del país y redunde en beneficio de la protección integral y el bienestar general de la población.

REPRESENTACIÓN SECTOR GUBERNAMENTAL

Dr. Winston Santos
Ministro de Trabajo
Presidente del CNSS

Dr. Rafael Sánchez Cárdenas
Ministro de Salud Pública Vicepresidente del CNSS

Dr. Diego Hurtado Brugal
Director General IDSS

Lic. Héctor Valdez Albizu
Gobernador del Banco Central
Titular

Licda. Maritza López de Ortiz
Directora del Instituto de Auxilios y Viviendas (INAVI)
Titular

Lic. Nicolás Restituyo
Viceministro de Trabajo
Suplente Presidente CNSS
Entrante 01/02/2019

Dr. Juan José Santana
Viceministro de Salud Pública
Suplente Vicepresidente CNSS

Dra. Carmen Ventura
Subdirectora IDSS
Suplente Director

Licda. Clarissa de la Rocha
Vicegobernadora Banco Central Suplente

Lic. Anatalio Aquino
Subdirector del Instituto de Auxilios y Viviendas (INAVI)
Suplente

REPRESENTACIÓN SECTOR EMPLEADOR

Lic. Persia Álvarez
Titular
Representante CONEP
Saliente 04/05/2019

Dra. Patricia Mena Sturla
Suplente
Representante CONEP

Lic. Juan Mustafá Michel
Titular
Representante CONEP

Licda. Evelyn M. Koury
Suplente entrante 17/01/2019
Representante CONEP

Lic. Juan Alfredo de la Cruz
Titular
Representante COPARDOM

Lic. Radhamés Martínez
Suplente
Representante COPARDOM

REPRESENTACIÓN SECTOR LABORAL

Sr. Pedro Julio Alcántara
Titular
Representante CNUS

Licda. Arelis de la Cruz
Suplente
Representante CNUS

Ing. Jorge Santana Suero
Titular
Representante CNTD

Licda. Gertrudis Santana
Suplente
Representante CNTD

Sr. Tomas Chery Morel
Titular
Representante CASC

Licda. María de Jesús Pérez
Suplente entrante 14/03/2019
Representante CASC

REPRESENTACIÓN COLEGIO MÉDICO DOMINICANO

Dr. Wilson Roa Familia
Titular

Dra. Darlin Olivo
Suplente

REPRESENTACIÓN PROFESIONALES Y TÉCNICOS DEL SECTOR SALUD

Licda. Ana Isabel Herrera
Titular

Lic. Salvador Reyes
Suplente

REPRESENTACIÓN OTROS PROFESIONALES Y TÉCNICOS

Licda. Lidia Feliz Montilla Titular	Lic. Semari Santana Suplente

REPRESENTACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD, INDIGENTES Y DESEMPLEADOS

Lic. Villy Asencio Titular	Licda. Dania Álvarez Suplente

REPRESENTACIÓN GREMIOS DE ENFERMERÍA

Lic. Francisco Ricardo García Titular	Licda. Francisca Peguero Suplente

REPRESENTACIÓN TRABAJADORES MICROEMPRESA

Vacante	Vacante

FUNCIONARIOS DE LA GERENCIA GENERAL DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL (CNSS)

Lic. Rafael Pérez Modesto	Gerente General
Lic. Eduard del Villar	Subgerente General
Lic. Wladislao Guzmán	Contralor
Dra. Jeannette Aguilar	Directora Comisiones Médicas Nacional y Regionales
Licda. Anneline Escoto	Directora Jurídica
Ing. Alexandra Morillo	Directora de Planificación y Desarrollo
Dra. Juana González	Directora de Políticas en Salud y Riesgos Laborales
Lic. Juan Brito	Director de Políticas en Pensiones
Lic. Juan Carlos Tejada	Director Financiero
Licda. Rossanna Dalmasi	Directora Administrativa
Licda. Xiomara Caminero	Directora Recursos Humanos
Licda. Matty Vásquez	Directora Comunicaciones
Lic. José Miguel Fernández	Encargado Oficina Acceso a la Información
Lic. Enrique Cabrera	Encargado Tecnología de la Información

GESTIÓN DEL SISTEMA DOMINICANO DE SEGURIDAD SOCIAL (SDSS)



CNSS

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL (CNSS)

SESIONES DEL CNSS

El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) realizó, hasta diciembre de 2019, veinticinco (25) sesiones, de las cuales veintidós (22) fueron ordinarias y tres (3) extraordinarias; y emitió ciento treinta y dos (132) resoluciones. Los temas que fueron concluidos y acordados por consenso, y que tienen impacto en la ciudadanía son:

1. Mediante resolución Núm. 471-02 se aprobó un procedimiento que combate la evasión y elusión en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), lo que fortalece el equilibrio financiero del Seguro Familiar de Salud del Régimen Contributivo, y permite continuar ampliando el Catálogo de Prestaciones y Medicamentos, en un marco de sostenibilidad financiera; además que impulsa el ahorro para mejores pensiones futuras o por discapacidad de los trabajadores asegurados.

2. Mediante la resolución Núm. 482-07 y con un impacto anual de 7 mil 700 millones para su financiamiento, se amplió el Catálogo de Prestaciones y Medicamentos del Seguro Familiar de Salud en once (11) nuevos medicamentos ambulatorios, dos (2) de alto costo, treinta y seis (36) nuevos procedimientos, incremento de trescientos pesos (RD$ 300.00) en la cobertura por concepto de habitación.

   Los dos (2) nuevos medicamentos de alto costo incluidos son calcitriol, y paracicalcitol, requeridos para la diálisis en pacientes renales; además de la partida necesaria para el cumplimiento del Acuerdo de Compromisos suscrito entre la Asociación Dominicana de Administradoras de Riesgos de Salud (ADARS), el Seguro Nacional de Salud (ARS SeNaSa), la Asociación Dominicana de Igualas Médicas y Administradoras de Riesgos de Salud (ADIMARS), el Colegio Médico Dominicano (CMD), la Asociación Nacional de Dueños de Clínicas Privadas (ANDECLIP) y el Consejo Nacional de Sociedades Médicas Especializadas, que permite que por primera vez desde el inicio del Seguro Familiar de Salud del Régimen Contributivo, se incremente en Doscientos

pesos (RD$200.00) el monto a pagar por concepto de consulta médica, además de incrementar el 15 por ciento a las tarifas por concepto de ayudas diagnósticas en clínicas y hospitales.

Además, se incorporó el suministro de sillas de ruedas, cojín anti escaras y coches especializados para las personas con discapacidad permanente que así lo requieran y no tengan cobertura por el Seguro de Riesgos Laborales (SRL), hasta por veinticinco mil (25,000) pesos. Los tipos de sillas de ruedas con cobertura son las siguientes: convencionales u hospitalarias, semi-deportivas, deportivas y especiales. Le corresponderá al CONADIS autorizar el tipo de silla de ruedas que requiera el afiliado, dentro de las señaladas precedentemente, en tanto que los coches especializados aplicarán a los niños con parálisis cerebral infantil.

Las disposiciones de esta resolución para el Régimen Subsidiado entrarán en vigencia el 30 de abril de 2020, una vez se conozca la asignación del Estado para el financiamiento de este Régimen.

3. Mediante resolución Núm. 479-01, se aprueba la implementación del Programa RD+Simple, y sus componentes: República Digital, Simplificación de Trámites y Reforma Regulatoria, en el Sistema Dominicano de Seguridad Social, para lo cual una Comisión Técnica es designada a fin de preparar los Planes de Acción requeridos e incluirlos en el Plan Estratégico del SDSS 2020-2024 y los Planes Operativos Anuales de las instituciones del Sistema.

4. Se concluyeron veinticuatro (24) Recursos de Apelación, que establecen legislación que tienen impacto en los ciudadanos y/o en las instituciones que conforman el SDSS:

   4.1. Resolución CNSS Núm. 458-04 d/f 25/10/2018, sobre el Recurso de Reconsideración interpuesto por: ARS UNIVERSAL, PRIMERA ARS, ARS PALIC SALUD, ARS SIMAG, ARS MONUMENTAL, ARS DR. YUNÉN Y ARS ASISTANET; contra la Resolución del CNSS Núm. 454-03, d/f 11/09/18; notificada a las ARS por la SISALRIL mediante Oficio Núm. 2018008521. Resuelto por Resolución Núm. 462-02 d/f 17/01/2019.

   4.2. Resolución Núm. 432-04, d/f 9/11/2017: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA, en representación del Sr. Miguel Ortiz Francisco contra la respuesta emitida por la SISALRIL, por denegación de reembolso. Resuelto por Resolución Núm. 464-01 d/f 14/02/2019.

4.3. Resolución Núm. 400-06, d/f 4/8/2016: Recurso de Apelación interpuesto por la Asociación de Igualas Médicas y Administradoras de Riesgos de Salud (ADIMARS), en contra del Oficio SISALRIL DJ-OFAU Núm. 052171, de fecha 13/07/2016, contentivo de una circular dirigida a todas las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS), sobre el Inicio del Proceso de Reversos de per cápita por afiliación o traspaso irregular. Resuelto por Resolución Núm. 465-03 d/f 28/02/2019.

4.4. Resolución Núm. 435-05, d/f 18/1/2018: Recurso de Apelación interpuesto por las ARS: Universal, Primera, Palic Salud, Servicios de Igualas Médicas Dr. Abel González, Monumental, Dr. Yunén y Constitución; en contra de la Circular SISALRIL-OESAE-DTI-DARC Núm. 201701266, d/f 14/12/17: Códigos CUP/SIMON. Resuelto por Resolución Núm. 466-03 d/f 14/03/2019.

4.5. Resolución Núm. 435-06 d/f 18/1/2018: Recurso de Apelación interpuesto por las ARS: Universal, Primera, Palic Salud, Servicios de Igualas Médicas Dr. Abel González, Monumental, Dr. Yunén y Constitución; en contra de la Resolución Administrativa de la SISALRIL Núm. 00219-2017, d/f 19/12/17; que aprueba la normativa sobre auditoría médica, calidad de las atenciones en salud, glosas y pagos entre ARS/ARL y PSS. Resuelta por Resolución Núm. 469-02 d/f 02/05/2019.

4.6. Resolución Núm. 436-04, d/f 1/2/2018: Recurso de Apelación interpuesto por la Asociación de Igualas Médicas y Administradoras de Riesgos de Salud (ADIMARS), en contra de la Resolución Administrativa de la SISALRIL Núm. 00219-2017, d/f 19/12/17, que aprueba la normativa sobre auditoría médica, calidad de las atenciones en salud, glosas y pagos entre ARS/ARL/PSS. Resuelta por Resolución Núm. 469-03 d/f 02/05/2019.

4.7. Resolución Núm. 304-02 d/f 15/11/2012: Recursos de Apelación Interpuestos por: ARS PALIC SALUD, UNIVERSAL, CONSTITUCIÓN, ARS DR. YUNÉN e IGUALAS MÉDICAS DR. ABEL GONZÁLEZ; así como los Ayuntamientos de Boca Chica, Distrito Municipal de La Victoria y San Antonio de Guerra, contra la Resolución Administrativa de la SISALRIL Núm. 00189-2012 d/f 05/2012, a fines de revisión y estudio. Resuelta por Resolución Núm. 472-03 d/f 06/06/2019.

4.8. Resolución Núm. 449-07 d/f 05/07/2018: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA en representación de la señora Mercedes Cristobalina Pérez Reyes en contra de la Resolución DJ-GAJ Núm. 004-2018, emitida por la SISALRIL en fecha 2/5/2018, en la cual se confirmó la decisión de la ARLSS sobre denegación de beneficios del Seguro de Riesgos Laborales, a favor de la citada afiliada. Resuelta por resolución Núm. 472-04 d/f 06/06/2019.

4.9. Resolución Núm. 458-03, d/f 25/10/2018: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA en representación de la Sra. María Del Carmen Molina Chavier, en contra de la Resolución de la SISALRIL OFAU Núm. 2018007664, d/f 31/08/18, mediante la cual ratifica la posición asumida por la ARS Universal sobre negación de procedimiento no contemplado en el PDSS. Resuelto por Resolución Núm. 472-05 d/f 06/06/2019.

4.10. Resolución Núm. 420-03, d/f 4/5/17: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA, en representación del Sr. Diómedes Abad Jorge contra la comunicación de la SISALRIL OFAU Núm. 2017000449, d/f 10/01/17, que estableció que la cobertura otorgada por la ARS SENASA fue realizada como correspondía, ya que el procedimiento requerido no se encuentra contemplado en el Catálogo de prestaciones del PDSS. Resuelto por Resolución Núm. 473-02 d/f 27/06/2019.

4.11. Resolución Núm. 465-05, d/f 28/02/2019: Dos (2) Recursos de Apelación interpuestos por la Administradora de Riesgos de Salud APS, S. A., contra las Resoluciones DJ-GIS Nos. 0001-2019 y 0002-2019, sobre el procedimiento sancionador contra la ARS APS, emitidas por la SISALRIL, en fechas 10/01/19 y 11/01/19. Resolución Núm. 476-03 d/f 08/08/2019.

4.12. Resolución Núm. 465-05, d/f 28/02/2019: Dos (2) Recursos de Apelación interpuestos por la Administradora de Riesgos de Salud APS, S. A., contra las Resoluciones DJ-GIS Nos. 0001-2019 y 0002-2019, sobre el procedimiento sancionador contra la ARS APS, emitidas por la SISALRIL, en fechas 10/01/19 y 11/01/19. Resuelto por Resolución Núm. 476-04 d/f/ 08/08/2019.

4.13. Resolución Núm. 470-02, d/f 16/05/2019: Dos (2) Recursos de Apelación interpuestos por la DIDA en representación de los señores Victoriano Valdez Linares contra la comunicación de la SISALRIL DJ-DARC-OFAU Núm. 2019002441, d/f 11/03/19; y Oliva Reyes Vólquez contra la comunicación de la SISALRIL DJ-DARC-OFAU Núm. 2019002441, d/f 11/03/19. Resuelto por Resolución Núm. 476-05 d/f 08/08/2019.

4.14. Resolución Núm. 418-03, d/f 30/3/17: Once (11) Recursos de Apelación interpuestos por la ARS Universal en contra de las Comunicaciones de la SISALRIL, así como el Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA en representación de la Sra. Rosa Martina Ceballos, quien a su vez está representada por los señores San Modesto Sánchez y Leomaris Henríquez, contra la Comunicación de la SISALRIL OFAU Núm. 2017000451, d/f 10/01/17. Resuelto por Resolución Núm. 477-01 d/f 22/08/2019.

4.15. Resolución Núm. 466-05, d/f 14/03/19: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA en representación del Sr. Gilberto Tavárez Ramos, contra la Respuesta de la SISALRIL OFAU DJ Núm. 2019-001559, d/f 07102/19. Resuelto por Resolución Núm. 477-02 d/f 22/08/2019.

4.16. Resolución Núm. 463-03, d/f 31/01/2019: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA en representación del señor Miguel Ángel Durán Maríñez, quien a su vez actúa en nombre y representación de su hija, la menor Ana Luz Durán Contreras, en contra de la respuesta emitida por la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) OFAU/DJ Núm. 2018012526, de fecha 10/12/2018. Resolución Núm. 480-01 d/f 19/09/2019.

4.17. Resolución Núm. 409-04, d/f 24/11/16: Recurso de Apelación interpuesto por la ARS PRIMERA, S. A. contra la Resolución Núm. DJ-GIS-0003-2016, emitida por la SISALRIL en fecha 13/10/16 sobre el procedimiento administrativo sancionador, por alegada negación de cobertura a la Sra. Tomasina de la Cruz. Resuelto por Resolución Núm. 480-04 d/f 19/09/2019.

4.18. Resolución Núm. 454-05, d/f 6/9/2018: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA en representación del Sr. Luis Enrique Vásquez Arias, contra la Comunicación DS-1476, d/f 05/07/18, emitida por la SIPEN. Resuelto por Resolución Núm. 482-02 d/f 24/10/2019.

4.19. Resolución Núm. 469-05, d/f 02/05/19: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA en representación del Sr. Nelson María Abad Moreno contra la comunicación de respuesta de la SISALRIL OFAU/DJ Núm. 2019002430, d/f 12/03/19. Resuelto por Resolución Núm. 483-03 d/f 07/11/2019.

4.20. Resolución Núm. 476-02, d/f 08/08/2019: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA, en representación del Sr. Nelson María Abad Moreno contra la comunicación de la SISALRIL OFAU/DJ Núm. 2019002430, d/f 12/03/19, con el objetivo de analizar el mismo y de revisar la Resolución del CNSS Núm. 474-04, d/f 11/07/2019. Resuelto por Resolución Núm. 483-03 d/f 07/11/2019.

4.21. Resolución Núm. 467-04, d/f 28/03/19: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA en representación de los señores: Niurka María Canela Núñez, Fernando Féliz Sierra, Roberto Carlos Rosario, Edward Antonio López Figueroa y Ángel Maskinbel Castillo, contra la respuesta de la SISALRIL DJ OFAU Núm. 2019-001264, d/f 30/01/19. Resuelto por Resolución Núm. 483-04 d/f/ 07/11/2019.

4.22. Resolución Núm. 469-04, d/f 02/05/19: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA en representación de la Sra. Miledys Ceballos contra la comunicación de respuesta de la SISALRIL OFAU/DJ Núm. 2019001984, d/f 26/02/19. Resuelto por Resolución Núm. 483-05 d/f 07/11/2019.

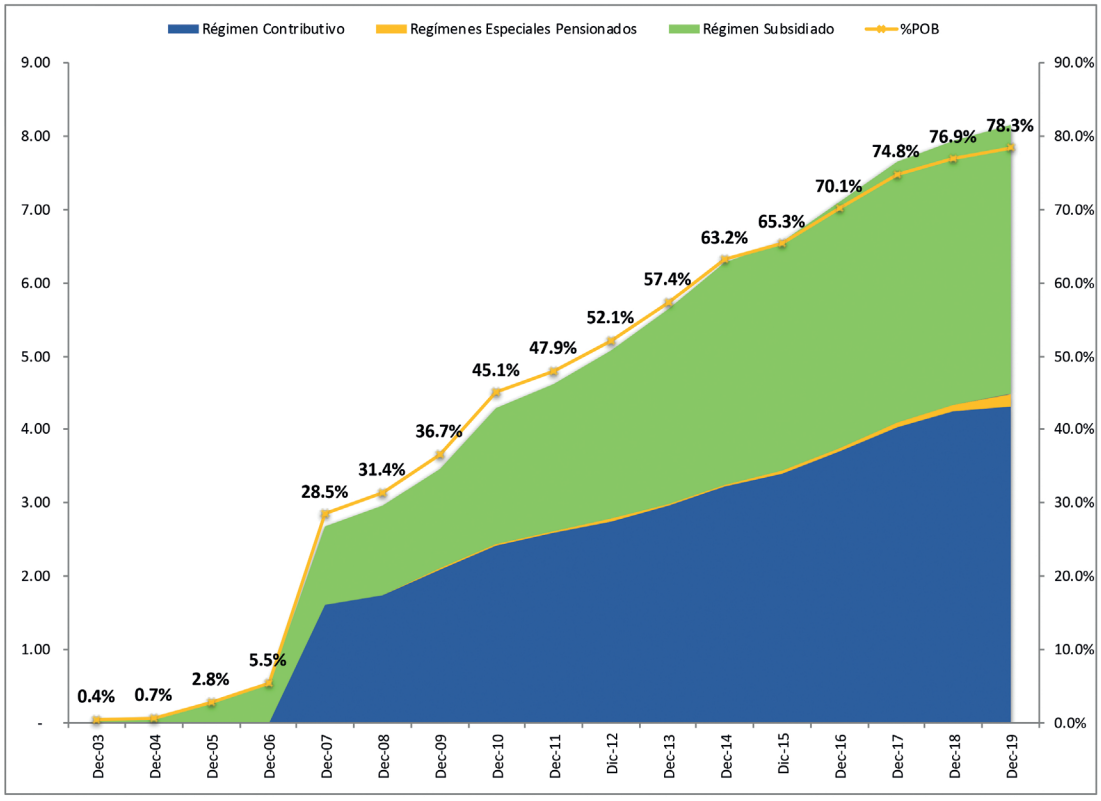
4.23. Resolución Núm. 424-06, d/f 29/6/17: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA, en representación de la Sra. Francisca Santos contra la comunicación de la SISALRIL OFAU Núm. 2017004562, d/f 22/05/17, mediante la cual ratifica la posición asumida por la ARS Palic Salud sobre negación de cobertura en evento de alto costo. Resuelto por Resolución Núm. 485-04 d/f 21/11/2019.

4.24. Resolución Núm. 459-02, d/f 8/11/18: Recurso de Apelación interpuesto por la DIDA en representación de la Sra. Santa Almonte Hiraldo, en contra de la Resolución de la SISALRIL OFAU Núm. 2018009999, d/f 10/10/18, sobre denegación de cobertura del procedimiento de Reemplazo de Rodilla Unicompartimental (Hemiarticulación), por parte de la ARS ASEMAP. Resuelto por Resolución Núm. 485-05 d/f 21/11/2019

PERSPECTIVA ESTRATÉGICA I METAS PRESIDENCIALES

COBERTURA DEL 90% DE LA POBLACIÓN AL SEGURO FAMILIAR DE SALUD AL 2020

Continuamos acercándonos a la meta presidencial, al lograr el aseguramiento en salud de 8 millones 150 mil personas, es decir el 78.3% de la población hasta diciembre de 2019. Este resultado nos posicionará entre los países de rango superior en cuanto a aseguramiento en salud se refiere, un grupo exclusivo de países que brindan cobertura a más del 80% de la población, muy por encima del 22% promedio mundial.



El crecimiento en la afiliación y cobertura, en relación a diciembre de 2018, fue de 2.8%, para un promedio de 7.4% en el período 2012-2019. A continuación, el detalle:

Año	Régimen Contributivo*			Régimen Subsidiado			Total		
	Asegurados activos	Incremento absoluto	% Crecimiento	Asegurados activos	Incremento absoluto	% Crecimiento	RC + RS	Incremento absoluto	% Crecimiento
2003	986,538			41,500			1,028,038		
2004	1,190,202	203,664	20.6%	65,017	23,517	56.7%	1,255,219	227,181	22.1%
2005	1,429,521	239,319	20.1%	266,531	201,514	309.9%	1,696,052	440,833	35.1%
2006	1,588,621	159,100	11.1%	513,416	246,885	92.6%	2,102,037	405,985	23.9%
2007	1,599,467	10,846	0.7%	1,081,936	568,520	110.7%	2,681,403	579,366	27.6%
2008	1,729,671	130,204	8.1%	1,224,643	142,707	13.2%	2,954,314	272,911	10.2%
2009	2,096,232	366,561	21.2%	1,346,166	121,523	9.9%	3,442,398	488,084	16.5%
2010	2,445,569	349,337	16.7%	1,847,833	501,667	37.3%	4,293,402	851,004	24.7%
2011	2,616,669	171,100	7.0%	1,996,335	148,502	8.0%	4,613,004	319,602	7.4%
2012	2,778,438	161,769	6.2%	2,294,356	298,021	14.9%	5,072,794	459,790	10.0%
2013	2,992,599	214,161	7.7%	2,646,899	352,543	15.4%	5,639,498	566,704	11.2%
2014	3,255,417	262,818	8.8%	3,015,646	368,747	13.9%	6,271,063	631,565	11.2%
2015	3,437,625	182,208	5.6%	3,299,307	283,661	9.4%	6,736,932	465,869	7.4%
2016	3,727,225	289,600	8.4%	3,353,566	54,259	1.6%	7,080,791	343,859	5.1%
2017	4,093,918	366,693	9.8%	3,545,383	191,817	5.7%	7,639,301	558,510	7.9%
2018	4,333,797	239,879	5.9%	3,591,049	45,666	1.3%	7,924,846	285,545	3.7%
2019	4,561,147	227,350	5.2%	3,659,666	68,617	1.9%	8,220,813	295,967	3.7%

* Incluye Pensionados de los Regímenes Especiales de Pensionados de Hacienda, Sector Salud, Policía Nacional y Fuerzas Armadas, e Inabima; y Pensionados Decreto Presidencial 2019

A fin de continuar con el proceso gradual y sostenido de ampliación de cobertura tanto en prestaciones como en afiliación, el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) ejecutó las acciones necesarias en su Plan Estratégico, según el financiamiento disponible, y se encuentra atento a la emisión de la Ley que modificará el Recargo por Mora, el cual fue remitido al Poder Ejecutivo en octubre de 2015, tras ser aprobado por el CNSS vía Resolución Núm. 374-07 d/f 15/10/2015.

Como resultado, el Poder Ejecutivo promulgó la Ley 13-20 que fortalece la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA), modifica el recargo por mora en los pagos al SDSS y el esquema de comisiones aplicados por las AFP, en G.O. No. 10970 el 7 de febrero de 2020, permitirá avanzar significativamente en los aspectos de cobertura vertical, horizontal y en la calidad de las prestaciones.

A continuación, las estrategias registradas en los Planes de Acción correspondientes, y los avances o los factores críticos de éxito a la fecha:

1) **Reducir la brecha existente en el Régimen Contributivo (RC)**, continúan los esfuerzos por detectar y perseguir la elusión y evasión, y afiliar sectores empresariales y empresas públicas que aún están fuera del Sistema, por lo que se espera que el

Congreso aprobará en las siguientes semanas el Anteproyecto de Ley enviado por el CNSS, que modifica el recargo para los empleadores morosos, y permitirá que miles de Pequeñas y Medianas Empresas (MYPimes) retornen al SDSS. Las estimaciones actualizadas al cierre de 2019 establecen que esta medida facilitará que alrededor de 250 mil trabajadores retornen a cotizar al Sistema, además de reducir la cartera vencida que bordea los 300 mil millones de pesos. Esta medida tendrá un impacto importante en todos los indicadores de desempeño del Sistema.

2) **Afiliar al Seguro de Salud a los Pensionados** de las Leyes 1896, 379 y 87-01 que se pensionaron después de junio de 2004. En este caso, con el financiamiento e incorporación de alrededor de 150 mil pensionados a los Planes Transitorios de Salud del Estado, se dio un paso importante de avance en la cobertura, aunque esta solución temporal está afectando las finanzas de la ARS Seguro Nacional de Salud (SeNaSa). El CNSS continúa los esfuerzos para una solución técnica, y se encuentra en espera de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), que realiza un estudio actuarial con base en la información y propuestas elaboradas por técnicos de la DIDA, SIPEN y la Gerencia General del CNSS.

3) **Identificar posibles brechas existentes en el Seguro Familiar de Salud del Régimen Subsidiado**, trabajando en conjunto con ARS SeNaSa para identificar la situación de la frecuencia en la cobertura de dicho Seguro y el Fondo de Atenciones Médicas por Accidentes de Tránsito, a fin de establecer los requerimientos para el financiamiento y la garantía de la sostenibilidad de esta institución, que es clave para el SDSS.

4) **Implementar de manera gradual el Régimen Contributivo Subsidiado (RCS) o en su defecto la Afiliación de trabajadores por Cuenta Propia al Régimen Contributivo**, planteada en el Borrador de Anteproyecto de Ley que coordina la Presidencia de la República y que ha sido objeto de amplias discusiones por los diferentes sectores del país, con un plazo fijado para su revisión a partir de septiembre de 2020, de acuerdo a lo establecido en la Ley 397-19 que crea el Instituto Dominicano de Prevención y Promoción de Riesgos Laborales. En esta revisión se tomarán las decisiones relacionadas a la cobertura de trabajadores por cuenta propia y profesionales independientes, un grupo altamente heterogéneo en el cual se incluyen artesanos, buhoneros, pero también profesionales independientes como abogados, ingenieros, entre otros.

5) **Reducir la elusión y evasión en el Régimen Contributivo (RC)**. El Consejo elaboró una regulación en marzo de 2019 y puesta en aplicación a partir de noviembre, una vez organizado el sistema informático por parte de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y la debida coordinación con el sector empleador público y privado, que fortalece las medidas de control y reduce la elusión y evasión.

IMPLEMENTACIÓN DE LAS PENSIONES SOLIDARIAS



El año 2019 constituye un hito en el desarrollo gradual del Sistema Dominicano de Seguridad Social, con el otorgamiento de las primeras 6 mil 40 Pensiones Solidarias a igual número de personas en situación vulnerable, y se proyecta otorgar 8 mil 750 durante el 2020, de acuerdo al financiamiento asignado por el gobierno central.

El inicio de este importante beneficio de la Seguridad Social parte del Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia establecido en la Ley 87-01, se realizó con base en un Plan de Acción para los años 2019 a 2021 aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), que conformó una Comisión Interinstitucional para identificar la población elegible a partir de la información provista por el Consejo Nacional de las Personas Envejecientes (CONAPE), el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Instituto Nacional de la Primera Infancia (INAIPI), la Dirección General de Programas Especiales de la Presidencia (DIGEPEP). Tras cruzar la información, a fin de validarla y garantizar la transparencia del proceso, con el Sistema Único de Recaudo (SUIR), el Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN), se identificaron los elegibles para pensión en aplicación del Protocolo aprobado por el CNSS, para final validación por parte de la Dirección de Jubilaciones y Pensiones del Estado (DGJP), entidad responsable del pago mensual de las pensiones.

La asignación requerida por la Ley 87-01 para las Pensiones Solidarias corresponde al 60% del Salario Mínimo del Sector Público (RD$6,000.00 a la fecha); lo cual significan RD$78,000 pesos anuales por pensionado, incluyendo un décimo tercero en Navidad. Con un estimado de 850 mil personas que tienen derecho a esta pensión, su costo anual sería de 66 mil 300 millones de pesos cuando se logre la cobertura total de la población objetivo, la cual se estima en: 1) 3.8% de la población que son personas con discapacidad severa y en situación de pobreza, es decir 146,533 personas; 2) 3.5% de la población mayor de sesenta (60) años y en situación de pobreza, es decir aproximadamente 350 mil personas; 3) el 36.5% de hogares tienen a una mujer como jefa de hogar.

El presidente Danilo Medina firmó los decretos 435-19, 54-20, 88-20, que otorgan las primeras 6,040 pensiones solidarias, de acuerdo con lo establecido en los artículos 63 y 65 de la Ley 87-01 que creó el Sistema Dominicano de Seguridad Social. Este beneficio se continuará ampliando en los próximos años, hasta convertirse en una herramienta de protección social que brinde cobertura a las personas más vulnerables del país.

COMISIONES TÉCNICAS DEL CNSS

Las Comisiones Técnicas Permanentes están definidas en el Artículo 45 del Reglamento Interno del CNSS, promulgado por Decreto No. 400-12 del 28 de julio de 2012 y aprobado por Resolución No. 295-01 del CNSS, como órganos colaboradores directos del CNSS, su presidente y sus miembros. Son estas:

a) Comisión Técnica Permanente de Salud (CPS).

b) Comisión Técnica Permanente de Pensiones (CPP).

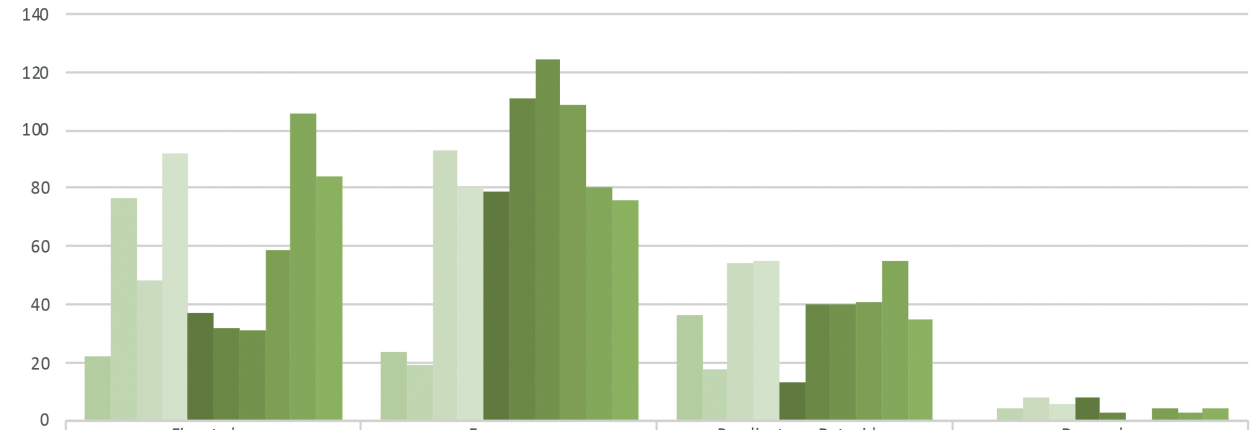
c) Comisión Técnica Permanente de Reglamentos (CPR).

d) Comisión Técnica Permanente de Presupuesto, Finanzas e Inversiones (CPFeI).

e) Comisión Técnica Permanente de Riesgos Laborales (CPRL).

Las Comisiones Técnicas Permanentes están integradas por cinco miembros: un (1) representante del sector gubernamental, un (1) representante del sector empleador, un (1) representante del sector laboral y dos (2) representantes de los demás sectores representados en el CNSS, escogidos entre ellos.

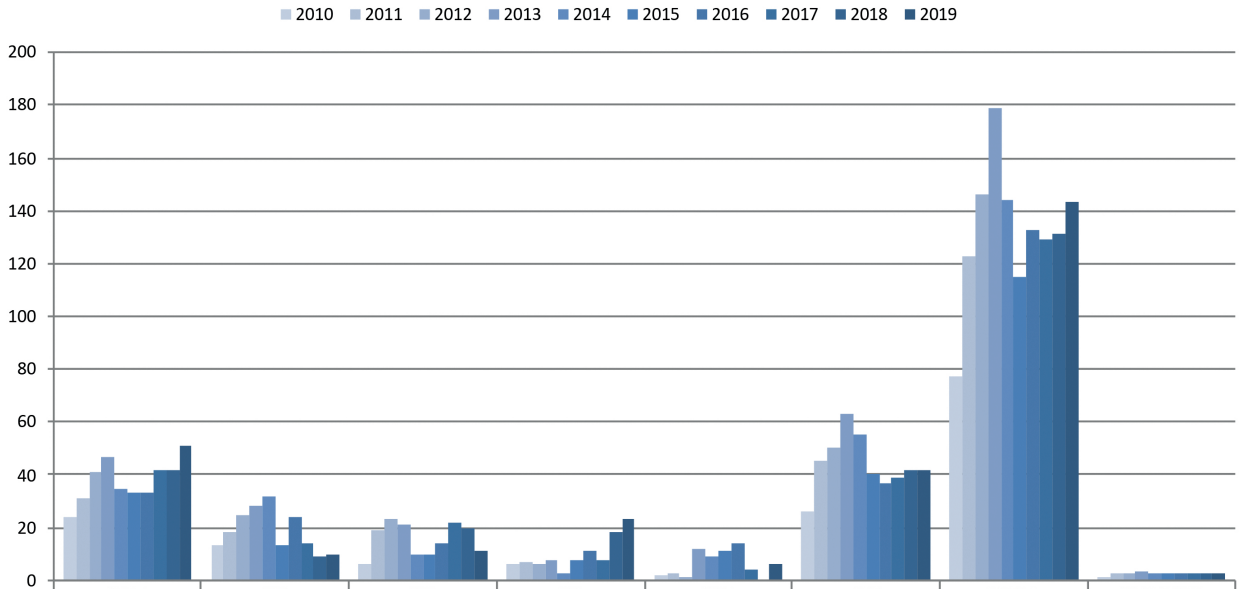
En cuanto a las Comisiones Especiales, están definidas en el Art. 47 del Reglamento Interno del CNSS, y son conformadas única y exclusivamente para tratar temas específicos que requieran de cierta experticia o que se salen del contexto para lo que fueron creadas dichas comisiones.



	Ejecutados	En proceso	Pendientes o Detenidos	Derogadas
2010	22	24	36	0
2011	77	19	18	4
2012	48	93	54	8
2013	92	80	55	6
2014	37	79	13	8
2015	32	111	40	3
2016	31	124	40	0
2017	59	109	41	4
2018	106	80	55	3
2019	84	76	35	4

En cuanto a la ejecución de resoluciones, el 2019 registró ochenta y cuatro resoluciones ejecutadas (84), setenta y seis (76) en proceso y treinta y cinco (35) pendientes, que, aunque en cantidad no logró superar la ejecución del 2018, en calidad e impacto a la población, fue altamente exitosa.

En cuanto a las Comisiones Permanentes y Especiales, realizaron ciento cuarenta y tres (143) sesiones de trabajo, logrando un promedio de 2.98 reuniones mensuales, uno de los más altos promedios de la década, lo que se reflejó en el resultado institucional y avances significativos para el SDSS.



	CPFel	CPR	CPP	CPS	CPRL	CTE	TOTAL	PROMEDIO
2010	24	13	6	6	2	26	77	1.60
2011	31	18	19	7	3	45	123	2.56
2012	41	25	23	6	1	50	146	3.04
2013	47	28	21	8	12	63	179	3.73
2014	35	32	10	3	9	55	144	3.00
2015	33	13	10	8	11	40	115	2.40
2016	33	24	14	11	14	37	133	2.77
2017	42	14	22	8	4	39	129	2.69
2018	42	9	20	18		42	131	2.73
2019	51	10	11	23	6	42	143	2.98

A continuación, se presenta un resumen de los trabajos realizados por cada una de las comisiones, y los trabajos que quedan pendientes o en proceso al cierre de año.

AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN Y REGULACIÓN DEL SDSS

CNSS INCLUYE EN PDSS NUEVOS MEDICAMENTOS, PROCEDIMIENTOS Y AUMENTA HONORARIOS MÉDICOS

El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), mediante la resolución No. 482-07, incluyó once nuevos medicamentos ambulatorios, dos de alto costo, 36 nuevos procedimientos e incrementó a RD$300.00 la cobertura por concepto de habitación en el Plan de Servicio de Salud (PDSS) con cargo a las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS).

Además, incorporó el suministro de sillas de ruedas, cojín anti escaras y coches especializados para las personas con discapacidad permanente que así lo requieran y no tengan cobertura por el Seguro de Riesgos Laborales (SRL). Los tipos de sillas de ruedas con cobertura son: convencionales u hospitalarias, semi-deportivas, deportivas y especiales; y coches especializados para los niños con parálisis cerebral infantil. En cuanto a los nuevos medicamentos de alto costo incluidos son calcitriol, y paracicalcitol requeridos para la diálisis en pacientes renales.

La resolución aprueba además la partida necesaria para el cumplimiento del Acuerdo de Compromisos suscrito entre la Asociación Dominicana de Administradoras de Riesgos de Salud (ADARS), el Seguro Nacional de Salud (ARS SeNaSa), la Asociación Dominicana de Igualas Médicas y Administradoras de Riesgos de Salud (ADIMARS), el Colegio Médico Dominicano (CMD), la Asociación Nacional de Dueños de Clínicas Privadas (ANDECLIP) y el Consejo Nacional de Sociedades Médicas Especializadas; para lo cual se incrementó en RD$200.00 el monto a pagar por concepto de cada consulta médica.

La resolución incrementó el 15 por ciento a las tarifas por concepto de ayudas diagnósticas en clínicas y hospitales, para cobertura de prestaciones contenidas en el Catálogo del Plan de Servicios de Salud.

Para garantizar el financiamiento de esta cobertura, el CNSS aprobó el incrementó al per cápita de RD$1,013.62 a RD$1,167.81, a partir de noviembre de 2019. En el caso del Régimen Subsidiado, las disposiciones de esta resolución entran en vigencia el 30 de abril de 2020.

CNSS REITERA A LAS AFP REALIZAR CAMPAÑAS INFORMATIVAS

Ante los reclamos de los familiares de afiliados fallecidos con derecho a solicitar pensiones de sobrevivencia, el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) reiteró que las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) deben realizar campañas informativas que permitan orientar a los beneficiarios, tal como lo establece la resolución 457-03 del 11 de octubre de 2019, que instruye a las AFP a realizar dichas campañas informativas con el propósito de facilitar el otorgamiento de las pensiones.

La pensión de sobrevivencia es un beneficio contemplado en la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), el cual puede ser solicitado por los dependientes directos de los afiliados, cónyuge e hijos.

CNSS APRUEBA PROCEDIMIENTO PARA EVITAR EVASIÓN Y ELUSIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL

El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), mediante resolución No. 471-02, aprobó un procedimiento para combatir la evasión y elusión en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), lo que fortalecerá el equilibrio financiero del Seguro Familiar de Salud del Régimen Contributivo.

Este procedimiento controla la cotización a la Seguridad Social de las empresas que incluyen en sus nóminas a personas con sueldos por debajo del salario mínimo cotizable, con el objetivo de ofrecer un seguro de salud con aporte por debajo de su responsabilidad, lo que atenta con el fortalecimiento de la seguridad social.

El incremento de las recaudaciones que tiene lugar como resultado de la aplicación de este procedimiento, permitirá que el SDSS amplíe la cobertura del catálogo de prestaciones del Seguro Familiar de Salud y pueda atender algunos reclamos del sector salud, principalmente de las sociedades especializadas. Para ello, el Consejo asignó en marzo de 2019 a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), un plazo de 120 días para construir un módulo de software y realizar los ajustes técnicos necesarios al Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR).

A partir de los ajustes y coordinación de lugar, el procedimiento fue puesto en marcha en noviembre, tomando como base los Salarios Mínimos establecidos por el Comité Nacional de Salarios. A partir de esta tabla de referencia, cada vez que un trabajador es registrado por su empleador con una remuneración inferior de su sector de actividad, el SUIR automáticamente y al momento de emitir la Notificación de Pago (factura) de cada período,

aceptará únicamente aquellos casos que hayan sido debidamente autorizados por la TSS, rechazando los demás casos de las cotizaciones por debajo del Salario Mínimo de su sector hasta tanto sean validados.

Los empleadores públicos o privados que, por la naturaleza de su actividad económica, tengan en relación de dependencia a personal asalariado que no labore el mes completo por razones diversas, deben solicitar una dispensa especial a la TSS.

CNSS OTORGA FACILIDADES A LOS AYUNTAMIENTOS PARA COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL

El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), vía resolución 486-03 del 5 de diciembre de 2019, otorgó de manera transitoria hasta el 30 de marzo del año 2020, una dispensa a las alcaldías de los municipios, juntas distritales y el Distrito Nacional, para que coticen al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), para lo cual deberán depurar sus nóminas, a los fines de cotizar únicamente por los empleados fijos de cada una de las instituciones, y procurar los recursos con el propósito de cotizar por el Salario Mínimo Nacional del Sector Público.

La iniciativa fue presentada al Consejo por el ministro de Trabajo y presidente del CNSS, Winston Santos, la cual fue aprobada a unanimidad por los integrantes de la entidad rectora del SDSS.

Adicionalmente, el CNSS solicitó a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) presentar un informe ante la Comisión de Presupuesto, Finanzas e Inversiones (CPFeI), sobre las cotizaciones realizadas al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), y su impacto sobre las finanzas del Sistema, en un plazo de 45 días, a partir de la entrada en vigencia de la resolución.

ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

JURAMENTACIÓN MIEMBROS DEL CNSS

Durante el 2019 el Consejo Nacional de Seguridad Social, juramentó nuevos representantes de los sectores que integran la entidad rectora del Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Las juramentaciones estuvieron a cargo del ministro de Trabajo y presidente del CNSS, Winston Santos, ante la presencia de los miembros del CNSS y del gerente general del CNSS, Rafael Pérez Modesto.

Fueron juramentados Evelyn Koury Irrizarry, como miembro suplente representante del sector empleador; el viceministro de Seguridad Social y Riesgos Laborales, Nicolás Restituyo como suplente del presidente del CNSS y María de Jesús Pérez, como miembro suplente representante del sector laboral.



El ministro de trabajo y presidente del CNSS, Winston Santos juramenta a Evelyn Koury Irrizarry, como miembro suplente representante del sector empleador. Presente el gerente general del CNSS, Rafael Pérez Modesto.



El ministro de trabajo y presidente del CNSS, Winston Santos juramenta al viceministro de Seguridad Social y Riesgos Laborales, Nicolás Restituyo como suplente del presidente del CNSS. Presente el gerente general del CNSS, Rafael Pérez Modesto.



El ministro de trabajo y presidente del CNSS, Winston Santos juramenta a María de Jesús Pérez, como miembro suplente representante del sector laboral. Presente el gerente general del CNSS, Rafael Pérez Modesto.

RECONOCIMIENTO PASADOS MIEMBROS DEL CNSS



Winston Santos, Juan Alberto Mustafá, Dalin Olivo Plasencio, Rafael Pérez Modesto, Carmen Ventura y Diego Hurtado Brugal.

El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) reconoció a pasados miembros de la entidad, en un acto que estuvo encabezado por el ministro de Trabajo y presidente del CNSS, Winston Santos y el gerente general del CNSS, Rafael Pérez Modesto.

Tales distinciones se realizaron con el objetivo de reconocer la labor desarrollada por los consejeros, quienes contribuyeron en la implementación y fortalecimiento del Sistema a través del organismo rector del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).

Fueron reconocidos los doctores Wilson Roa Familia, Dalin Olivo Plasencio, Diego Hurtado Brugal, Carmen Ventura y Persia Álvarez, quien estuvo representada por Juan Alberto Mustafá.
El Consejo realizó estos reconocimientos a sus pasados integrantes tomando en cuenta el papel desempeñado durante los años que estuvieron formando parte de la entidad.

En la actividad estuvo presente el contralor del SDSS, Wladislao Guzmán, el subgerente general del CNSS, Eduard del Villar y servidores públicos del CNSS. La entrega de las distinciones se realizó en el marco de la celebración del tradicional encuentro navideño que realiza el Consejo, el cual tuvo lugar en el Hotel InterContinental Real Santo Domingo.

18º ANIVERSARIO DE LA PROMULGACIÓN DE LA LEY 87-01

El gerente general del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), Rafael Pérez Modesto, al cumplirse el 18 aniversario de la promulgación de la Ley 87-01 destacó que el 80% de la población se encuentra afiliada a la seguridad social. Detalló que el 77% de la afiliación corresponde a mujeres y el 75% a hombres, al tiempo que resaltó que 190 mil niños reciben cuidado a través de 202 estancias infantiles y 418 centros de atención a la primera infancia. Estas declaraciones fueron dadas a conocer en el encuentro organizado por el Consejo con motivo de la "Semana de la Seguridad Social".

Durante una breve ponencia expresó que los beneficios que ofrece el Sistema son innegables, pero tienen retos que resolver, como la implementación de la Atención Primaria, la revisión del catálogo de prestaciones y medicamentos, la actualización de la Ley 87-01 y el fortalecimiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social y sus órganos operativos. También actualizar el Plan Estratégico del SDSS para el período 2020-2024, fortalecer la cultura de seguridad social y simplificar los trámites y procesos con los ciudadanos a través de República Digital.

La "Semana de la Seguridad Social" se realiza atendiendo a la disposición del Poder Ejecutivo que declara el 9 de mayo "Día Nacional de la Seguridad Social", debido a su importancia como pilar de protección de todos los dominicanos y residentes legales en el país. El mandato está contenido en el



Gerente general del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), Rafael Pérez Modesto

decreto 247-11, que autoriza al Consejo a elaborar y agotar un programa para difundir y valorar la Seguridad Social durante el mes de mayo de cada año.

La actividad contó con la participación de miembros del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), de la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA), la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), la Contraloría del SDSS, periodistas y representantes de los sectores que forman parte del Sistema.

CELEBRACIÓN DE MISA EN CONMEMORACIÓN SEMANA DE LA SEGURIDAD SOCIAL



El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), con motivo de la Semana de la Seguridad Social, realizó una misa de Acción de Gracias, la cual fue oficiada por monseñor Ramón Benito Ángeles Fernández, Obispo Auxiliar de la Arquidiócesis de Santo Domingo.

La eucaristía tuvo lugar en la Parroquia San Judas Tadeo en conmemoración del 18 aniversario de la promulgación de la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS). Durante la homilía, monseñor Ángeles Fernández consideró que el Sistema Dominicano de Seguridad Social vive un proceso de madurez, crecimiento, logros, conquistas y fundamentado en esa experiencia puede seguir creando grandes y significativas proyecciones en beneficio de la población.

La Licda. Nélsida Marmolejos, titular de la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA), manifestó que el sistema de seguridad social en el país se ha construido contra viento y marea. “Se ha derrotado el pesimismo y el Sistema se ha convertido en un adulto que debe asumir su responsabilidad sin avergonzarse de sus imperfecciones sino acometiendo sus soluciones”.

La actividad contó con la participación de miembros del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), de la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA) y la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), la Contraloría del CNSS y representantes de los sectores que forman parte del Sistema.

RECONOCIMIENTO A LA ORGANIZACIÓN IBEROMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (OISS)

El ministro de Trabajo y presidente del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), Winston Santos y el presidente del Tribunal Constitucional, magistrado Milton Ray Guevara, entregaron una placa de reconocimiento a la secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Gina Riaño de Barón, con motivo del 65 aniversario de la entidad, y sus aportes en la protección social de la comunidad Iberoamericana.

Santos destacó las contribuciones de la OISS a la mejora de los sistemas de seguridad social iberoamericanos. Asimismo, Ray Guevara valoró los aportes de la organización al diálogo y la justicia social, al tiempo que resaltó el papel de la secretaria general de la OISS como la primera mujer en ocupar este cargo.

Riaño de Barón expresó su agradecimiento por la distinción y resaltó los logros alcanzados en materia de seguridad social en la región a través de la OISS. “Recibo este agradecimiento en el nombre de todos los exfuncionarios de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social y de los que me han antecedido en el cargo de secretaria general. Este organismo que cumple 65 años solo ha tenido tres secretarios generales y esta estabilidad es que ha dado como resultado estos beneficios que podemos mostrar”, dijo.



Las placas de reconocimiento fueron entregadas durante el III Seminario Iberoamericano sobre la Constitucionalización de la Seguridad Social en el que participaron magistrados, funcionarios judiciales, responsables de la gestión de la seguridad social, investigadores, profesores y representantes del sector de Colombia, Brasil, Argentina y Costa Rica.

El III Seminario Iberoamericano sobre la Constitucionalización de la Seguridad Social se realizó con la colaboración de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL).

CNSS PARTICIPA EN LA XXIX ASAMBLEA GENERAL DE LA CISS



El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) participó en la XXIX Asamblea General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), encuentro donde se trataron temas como la ampliación de cobertura ante el incremento de enfermedades crónicas y envejecimiento, la judicialización de la salud, la migración y la perspectiva de género, entre otros.

El CNSS, como miembro activo de la CISS, estuvo presente en este conclave internacional, representado por el subgerente general del CNSS, Eduard del Villar, quien resultó reelecto contralor de la CISS, entidad que agrupa a instituciones públicas y privadas dedicadas a la seguridad social o ramas afines del continente americano con sede en la ciudad de México.

La Asamblea General es el órgano más importante de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Constituida por la totalidad de miembros de la Conferencia, sin importar el carácter de los mismos, la Asamblea sesiona de manera ordinaria cada tres años, y extraordinaria cuando resulte necesario a consideración del presidente de la Conferencia, o de cinco miembros del Comité Permanente de la CISS.

Las sesiones de la Asamblea General pueden celebrarse en el territorio de cualquiera de las naciones de las que provengan sus miembros; en esta ocasión, la Asamblea General se reunirá en la sede de la Conferencia en la Ciudad de México, y estará encargada, además de conocer sobre los asuntos ordinarios, de elegir a sus autoridades para el periodo 2020-2022, así como de pronunciarse sobre diversos temas con el objetivo de continuar con su proceso de refundación y de recuperación histórica de sus orígenes.

MAP DEJA CONFORMADA LA ASP DEL CNSS



La Asociación de Servidores Públicos del Consejo Nacional de Seguridad Social (ASP-CNSS) realizó su primera Asamblea General Ordinaria donde seleccionó a los miembros que dirigirán la entidad durante el período 2019-2021.

La nueva directiva fue seleccionada bajo la supervisión del técnico del Ministerio de Administración Pública (MAP), Daniel Lugo, quien vigiló que el proceso sea realizado de manera clara y bajo los parámetros que establece la Ley 41-08 sobre Función Pública. Para dirigir la ASP del CNSS fueron escogidos Kali Vargas como presidente; Alexis Ramírez, vicepresidente; Rosa Espinal, tesorera; Laura Mota, secretaria; José Rodríguez, vocal y Héctor Otoniel como Comisario de Cuentas.

La Ley de Función Pública, en su artículo 67, reconoce el derecho de los trabajadores públicos a organizarse dentro del marco de las disposiciones de esa legislación y de la Constitución de la República. “Se reconoce el derecho de los servidores públicos a organizarse dentro del marco de las disposiciones de la presente ley y de cualquier otra norma legal vigente sobre la materia, conforme lo establece la Constitución de la República, así como a separarse en cualquier momento de la organización a que pertenezcan.

La reglamentación de la presente ley regulará las modalidades para la constitución y organización de las asociaciones de servidores públicos, así como de las federaciones y confederaciones de las mismas”, reza el artículo 67 de la Ley 41-08.

ELEGIDO NUEVO COMITÉ DE ÉTICA 2019 - 2021



El gerente general del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), Rafael Pérez Modesto, juramentó la Comisión de Ética Pública de la entidad para el período 2019-2021. Los integrantes de la comisión se comprometieron a promover el buen desempeño de la administración pública a través del desarrollo de una cultura organizacional de ética y transparencia, realizando el trabajo a su cargo bajo el cumplimiento de todas las normativas legales y morales.

Pérez Modesto valoró la importancia de la Comisión de Ética y consideró que esta constituye uno de los elementos más tomados en cuenta en las evaluaciones generales de las instituciones a nivel de Estado.

“A nosotros nos satisface que haya una integración tan importante y trascendente. Cuenten con el respaldo de todos los funcionarios de esta institución y confiamos en el equipo elegido por ustedes a través de una votación que contó con la participación de la mayoría de los servidores del CNSS”, dijo el funcionario.

Asimismo, el subgerente general del CNSS, Eduard del Villar, felicitó a la pasada comisión al tiempo que ofreció su apoyo a la entrante para que el trabajo sea cada día mejor y la institución mantenga los estándares logrados.

GERENCIA GENERAL DEL CNSS

(1) RESULTADOS EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN OPERATIVO ANUAL

La Gerencia General del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) mantiene una metodología de planificación y presupuesto que garantiza el cumplimiento del ciclo presupuestario establecido por la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES) y la Resolución del CNSS Núm. 363-02, e incluye en su Plan Operativo Anual (POA), las acciones requeridas para cumplir la legislación vigente, y apoyar las ejecutorias del CNSS.

A pesar de que el presupuesto asignado cubre aproximadamente el 56% del financiamiento solicitado, lo cual impacta de forma importante en los recursos requeridos para cumplir con todas sus obligaciones ya que esto limita la contratación del personal técnico vacante, así como la situación compleja que debe enfrentar en cuanto al espacio físico no solo en las instalaciones de la Torre de la Seguridad Social, sino también en las oficinas de las Comisiones Médicas Nacional y Regionales (CMNR), ha logrado un importante posicionamiento en todos los indicadores del Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP), obteniendo por tercer año consecutivo altas calificaciones en todos los indicadores de gestión.

A los fines de lograr una evaluación del desempeño institucional, de manera objetiva se registran y monitorean metas y objetivos, así como procesos, productos o servicios, considerando distintos aspectos en los cuales intervienen diferentes actores a lo interno de la institución misma.

Los niveles de desempeño institucional se miden en función de los resultados siguientes:

Resumen cumplimiento objetivos POA CNSS 2019 - Proyección 31 Diciembre

Gerencia General CNSS	250	227	23	-2	3	99.6%	
	100%	90.8%	9.2%	-0.8%	1.3%		
	Estado de					%	
Área	Planificado	Ejecutado	En Proceso	Pendiente del período	Planeado para fecha posterior (o no requerida)	Meta Anual Programada	Cumplimiento Meta del período
Gerencia General	16	12	4	0	0	100%	100%
		75.0%	25.0%	0.0%	0.0%		
Políticas SFS y SRL	8	8	0	-1	1	100%	100%
		100.0%	0.0%	-12.5%	12.5%		
Políticas SVDS	12	12	0	0	0	100%	100%
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
Comisiones Médicas	12	12	0	0	0	100%	100%
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
Jurídica	25	25	0	0	0	100%	100%
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
Planificación y Desarrollo	49	49	0	0	0	100%	100%
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
Comunicación	20	20	0	-1	1	100%	100%
		100.0%	0.0%	-5.0%	5.0%		
Tecnología	11	11	0	0		100%	100%
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
Finanzas	10	3	7	0	0	100%	100%
		30.0%	70.0%	0.0%	0.0%		
Administración	34	34	0	0	1	100%	100%
		100.0%	0.0%	0.0%	2.9%		
Acceso a la Información	20	20	0	0		100%	100%
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
Recursos Humanos	17	17	0	0		100%	100%
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
Revisión y Análisis	16	4	12	0	0	100%	95%
		25.0%	75.0%	0.0%	0.0%		
Objetivos totales GG	250	227	23	-2	3	100.0%	100%
		90.8%	9.2%	-0.8%	1.2%		
Objetivos CEI	23	22	0	1	0	100%	96%
		95.7%	0.0%	4.3%	0.0%		
OBJETIVOS TOTALES	273	249	23	-1	3	100.0%	98%

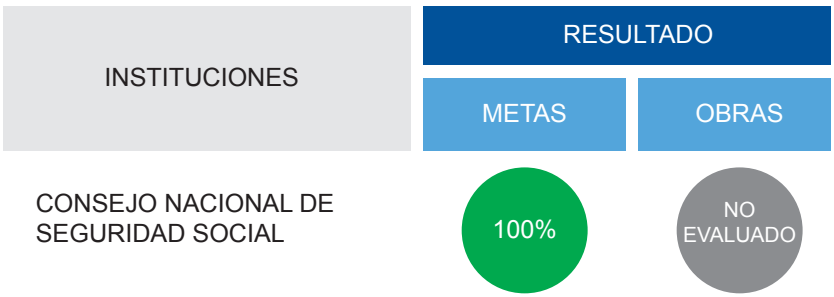
La Gerencia General del CNSS planificó y programó 250 actividades para el año 2019, 60 actividades menos que las programadas inicialmente, ya que debimos recortar el plan para ajustarlo al presupuesto asignado. Estas actividades, sin embargo, fueron altamente exigentes, están distribuidas entre las diferentes áreas institucionales y se cumplieron en un 99.6%.

Todas las acciones de la Gerencia General apoyan la ejecución de los objetivos del CNSS, las sesiones normales y extraordinarias, y las reuniones y trabajos asignados por las Comisiones Permanentes y Especiales; además la Evaluación del Grado de Discapacidad que realizan las Comisiones Nacional y Regionales (CMNR) para las personas que optan por una pensión de origen común o laboral; y la atención a las personas que se acogen al Convenio de Seguridad Social suscrito entre República Dominicana y España. Finalmente, la administración de la Torre de la Seguridad Social, en la que comparten oficinas el CNSS, la DIDA y la TSS.

La responsabilidad de la Gerencia General del CNSS, incluye pero no se limita además, en la representación en el Comité Interinstitucional para la implementación de las Pensiones Solidarias, en el Consejo del SNS, en la Mesa Técnica de la Primera Infancia, en el Comité Técnico de Pobreza, en el Consejo Nacional de Salud, en el Comité Nacional para el Pacto de la Reforma Educativa, en el Sistema de Información Gubernamental SIGOB, en las actividades para la coordinación y monitoreo del Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP), en las Mesas de Trabajo para la medición de los ODS y otros Comités Técnicos y espacios de discusión nacionales establecidos por las instancias rectoras, así como la representación en organismos internacionales como el CIESS, OISS, CISSCAD, y otros afines.

(2) SISTEMA DE MONITOREO Y MEDICIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA (SMMGP)

En lo relativo a las metas presidenciales, obtuvo una calificación del 100%, en vista de las acciones que corresponden al Aseguramiento en Salud de la población dominicana y el otorgamiento de las Pensiones Solidarias, que iniciaron en noviembre de 2019.



En cuanto a los indicadores de gestión, cada indicador es monitoreado de forma permanente por la máxima autoridad de la institución, socializado con los directivos y todo el personal, y se realizan los ajustes a las operaciones cuando el caso lo amerita. En la programación anual, semestral y trimestral, todos los aspectos financieros, humanos y logísticos se consideran para garantizar que el desarrollo institucional y el cumplimiento de metas se ejecute de acuerdo a lo programado, lo cual se demuestra con el tablero que a continuación presentamos, y que nos permitió exhibir resultados de excelencia y superiores en relación al año 2018, aunque los requerimientos son anualmente más fuertes.

AÑO 2019

SISTEMA DE INDICADORES						
SISMAP	ITICGE	NOBACI	CUMPLIMIENTO DE LA LEY 200 04	GESTIÓN PRESUPUESTARIA	CONTRATACIONES PÚBLICAS	TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL
92%	86%	86%	94%	100%	99%	93%

AÑO 2018

SISTEMA DE INDICADORES						
SISMAP	ITICGE	NOBACI	CUMPLIMIENTO DE LA LEY 200 04	GESTIÓN PRESUPUESTARIA	CONTRATACIONES PÚBLICAS	TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL
92%	81%	85%	85%	100%	92%	80%

Algunas áreas no lograron mejorar la calificación, pero sí mantenerla, lo que de por sí es un logro pues los requerimientos son cada vez más exigentes. La causa de dicha limitación se debe principalmente a que la capacidad operativa es inferior a la carga de trabajo, sin embargo, todas las áreas están comprometidas con la gestión por resultados.

(3) SISTEMA DE MONITOREO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SISMAP)

Cerramos el año 2019, nuevamente por encima del 90%, al igual que los dos años anteriores, en esta ocasión con 92% de cumplimiento en el indicador SISMAP.

(A) GESTIÓN DE CALIDAD Y SERVICIOS

El Consejo Nacional de Seguridad Social cuenta con el sistema de calidad desde el año 2016. Con miras de garantizar la continuidad de la cultura de calidad tiene un Comité Permanente de Calidad integrado por todas las Direcciones y Departamentos. Este Comité participó, en abril de 2019, en el Taller de actualización del Marco Común de Evaluación (Modelo CAF), impartido por el Ministerio de Administración Pública (MAP).

En dicha jornada fuimos reconocidos públicamente ante todas las demás instituciones participantes, por nuestro avance en la implementación del Modelo CAF y por mantener nuestros indicadores por encima de 85% a ese momento. A noviembre de 2019 el indicador de gestión de calidad se encuentra en 100%.

Elaboración del Autodiagnóstico y el Plan de Mejora. Se actualizó el Plan de Mejora CNSS 2019-2020 de acuerdo a las oportunidades identificadas en el Autodiagnóstico elaborado, resultando en veinte (20) áreas de mejora.

Estandarización de procesos. La institución cuenta con un Mapa de Proceso homologado por el Ministerio de Administración Pública (MAP), el cual se actualiza periódicamente, y que además está relacionado con los procesos documentados, los cuales han sido clasificados como misionales, estratégicos y de apoyo según correspondan, tomando en cuenta los grupos de interés, tanto internos y externos. La documentación de los procedimientos, políticas, manuales e instructivos son realizados por la Dirección de Planificación, que asegura la estandarización de los servicios.

Carta Compromiso. El Consejo Nacional de Seguridad Social actualizó el catálogo de los servicios que ofrece, identificando los grupos de interés a quienes va dirigido. En el catálogo se describe el procedimiento, horario y tiempo de realización de los mismos, información que se encuentra publicada en el Portal Web de la institución. Visto que los servicios que brindamos no dependen en su totalidad del Consejo, sino que son transversales a instituciones públicas y privadas, recibimos una dispensa del Ministerio de Administración Pública (MAP).

A pesar de la dispensa, definimos y documentamos la metodología y los instrumentos para evaluar los servicios ofrecidos a los usuarios del Convenio de Seguridad Social suscrito con España a través de una encuesta de satisfacción. Los resultados de la última medición realizada por la Dirección Jurídica del CNSS refleja alta satisfacción en la calidad de estos servicios.

(B) FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

La Dirección de Análisis y remuneración del trabajo MAP verifica y evalúa cómo se están desarrollando las funciones de los subsistemas de Recursos Humanos y determina si los mismos se están ejecutando de acuerdo a lo establecido en la Ley 41-08 de Función Pública y sus reglamentos de aplicación. Este procedimiento permite el análisis y diagnóstico de los Recursos Humanos de las instituciones y evalúa la eficiencia y eficacia de los procesos propios de los sistemas de gestión y dirección del Área de RRHH, así como el cumplimiento de la Ley de Función Pública.

El Informe de Diagnóstico de la Función de Recursos Humanos de la Gerencia General del CNSS, realizado el 18 de enero de 2019 por técnicos del MAP y remitidos mediante comunicación No. 000681 d/f 15 de febrero de 2019, señalaron que la gestión de RRHH es la siguiente: “La Dirección de Recursos Humanos del CNSS desarrolla todos los subsistemas correspondientes a la gestión humana, cuenta con una estructura organizativa que permite la realización de las funciones propias de los subsistemas de Recursos Humanos. En sentido general esta institución cumple con las normas y lineamientos establecidos en el Ministerio de Administración Pública.”

(C) GESTIÓN DE RRHH

Como parte de la visión estratégica de la Gerencia General del CNSS, la institución tiene establecido procedimientos de Recursos Humanos respaldados en la Ley Núm. 41-08 de Función Pública y el Reglamento Núm. 524-09 de Reclutamiento y Selección en la Administración Pública.

Contamos con un personal competente, comprometido con la calidad, las leyes, políticas, objetivos, misión, visión y valores de la Institución. Al 31 de diciembre nuestra plantilla está compuesta por noventa y cuatro empleados (94) fijos, dos (2) en proceso de pensión y uno (1) por contrato.

Concursos públicos (internos y externos). El año 2019 se generaron varias plazas vacantes, motivadas por salidas o renuncias. En ese sentido la Dirección de RRHH, con la aprobación y participación del gerente general del CNSS, realizó dos (2) concursos internos y dos (2) concursos externos para las plazas vacantes:

1. **No. 0000615-0201-12-0001**, para ocupar la vacante de Encargado de Compras y Contrataciones Públicas.
2. **No. 0000616-0201-12-0002**, para ocupar la vacante de Coordinador Plan Básico de Salud y Subsidios.
3. **No. 0000616-0201-12-0002**. Director Comisión Médica Nacional y Regional.
4. **No. 0000616-0201-12-0002**. Auditor Informático SDSS.

Programa de Pasantía. El 2019 se ejecutó por tercera vez el Programa de Pasantía. Esta práctica laboral forma parte del programa "Mi Primera Experiencia", beneficio que se ofrece a los hijos de los empleados con edades comprendidas entre 16 a 21 años.

Absentismo y Rotación. El promedio general anual del indicador de absentismo es de un 2.65%, y el índice de rotación de personal anual es de 3.62, ambos de baja incidencia, lo que es una demostración adicional a la organización institucional existente.

Sistema Automatizado de Servidores Públicos (SASP). Desde el mes de julio de 2014 iniciamos la implementación y se encuentra en producción el Sistema de Administración Pública (SASP), en el que trabajamos la nómina, conforme a las disposiciones del Decreto No. 558-06.

Nivel de administración del Sistema de Carrera. Durante el 2019, a través del Instituto Nacional de Administración Pública, los colaboradores del CNSS recibieron inducción, formación y capacitación sobre la Ley Núm. 41-08 y su función pública.

(D) PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La institución analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, con la finalidad de reclutar personal acorde a las competencias que exige el puesto que va a desempeñar. Como cada año, cumplimos con la metodología de planificación de recursos humanos definida por el MAP, completando la planilla o matriz correspondiente, alineada al Plan Estratégico del CNSS, al Plan Operativo y al Presupuesto anual.

Se actualizaron los perfiles de puestos, el Manual de Funciones y el Plan de Capacitación. Mediante la normativa de la Ley 41-08 y su reglamento de aplicación y el respaldo de una estructura organizativa con sus documentaciones referentes, se garantiza la adecuada gestión y un sistema basado en procesos.

Durante el año 2019 participamos en 5 actividades de Benchmarking/Benchlearning, las cuales se encuentran debidamente documentadas.

- Benchmarking - Responsabilidad Social MAP.
- Benchmarking - Responsabilidad Social Gubernamental - IDAC.
- Benchlearning - Los Desafíos de la Gestión Humana en la Administración Pública MAP.
- Benchlearning - La Gestión de Programas de Mentoring como Herramienta de desarrollo Directivos INAP.
- Benchlearning - Gestión de la formación basada en innovación educativa INAP.

(E) EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Reforzamos nuestro Sistema de Evaluación basado en Resultados, competencias y régimen ético y disciplinario, firmando acuerdos de desempeño y cumplimiento de logros de metas con todos los niveles y grupos ocupacionales. Fueron elaborados y firmados noventa y dos (92) acuerdos de desempeño, a fin de asumir el compromiso de cumplimiento de las metas individuales. Así mismo, se remitió al MAP la relación con los acuerdos realizados.

Junto con el sistema de evaluación de desempeño individual y firmas de acuerdos de desempeño, se implementó la evaluación del desempeño institucional, logrando el pago de un bono por este concepto, así como pago por el cumplimento del SISMAP, en vista de los resultados de excelencia obtenidos.

(F) DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

El personal de la institución, con base en convenios firmados con otras instituciones públicas, puede tomar cursos y talleres virtuales (e-learning) como INFOTEP Virtual, en el que se imparten cursos técnico-profesionales y a través del CAPGEFI virtual se ofrecen cursos orientados a Hacienda Púbica y Finanzas.

La institución, de manera recurrente realiza acciones de capacitación, dotando a sus colaboradores de conocimientos sobre ética, transparencia, régimen ético y disciplinario, gestión de riesgo, entre otros.

Para el presente año fue elaborado el Plan de Capacitación, tomando como referencia los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) y las competencias ausentes o que necesitan mejora. Como seguimiento a nuestro programa, se realizaron las siguientes capacitaciones en el 2019:

No.	Capacitaciones	Ejecutadas	CANTIDAD DE COLABORADORES
1	Inteligencia Emocional	2	20
2	Atención al Ciudadano	1	21
3	Trabajo en Equipo	2	20
4	Diplomando en Seguridad Social	27	150
5	Cortesía Telefónica	1	3
6	Taller sobre Actualización de Metodología Formación para Formadores	1	4
7	Primeros Auxilios Básicos	1	18
8	Extinción de incendios	1	14
9	Taller Actualizacion Marco Común de Calidad CAF	1	13
10	Taller Manejo de Conflicto y Comunicación Efectiva	1	94

Es importante destacar que estas actividades fueron desarrolladas con una inversión mínima de presupuesto, ya que la mayoría fueron ejecutadas con el apoyo de las instituciones gubernamentales que trabajan este tema: INAP, CAPGEFI, INFOTEP y MAP.

(G) RELACIONES LABORALES Y SOCIALES

Asociación de Servidores Públicos. La Segunda Directiva de la Asociación de Servidores Públicos del Consejo Nacional de Seguridad Social (ASP-CNSS) fue elegida mediante la Asamblea General Extraordinaria, efectuada en fecha 14 de junio de 2019, validada mediante el Registro Núm. ASP/065/2013, del Ministerio de Administración Pública.

Pago de beneficios laborales. En 2019 se produjeron dos (2) salidas de colaboradores por separación de funciones. En cumplimiento del Reglamento de Relaciones Laborales Núm. 523-09 de aplicación a la Ley 41-08, la institución pagó los beneficios laborales correspondientes conforme a los cálculos suministrados por el MAP.

Reconocimiento a empleados. La Gerencia General del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) reconoció la trayectoria laboral de más de una decena de empleados, en el marco de la "Semana de la Seguridad Social". Fueron reconocidos empleados del departamento Financiero, Servicios Generales, Recursos Humanos, Comisiones Médicas y Oficina de Libre Acceso a la Información, con 15 y hasta 8 años de servicios ininterrumpidos en el CNSS. Además, el Lic. Buenaventura López, Encargado de la División de Compras y Contrataciones del CNSS, fue reconocido por el Gobierno a través del Ministerio de Administración Pública (MAP) con la Medalla al Mérito por sus 25 años de labor en el sector público.

Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. La institución ha realizado diferentes esfuerzos para cumplir con los requerimientos de la Normativa de Riesgo y Seguridad Laboral; entre ellos, la formación y sensibilización de los empleados, orientadas a la prevención de los riesgos. Contamos con un plan de emergencia que busca reducir el impacto de fenómenos naturales en nuestros colaboradores y en nuestras instalaciones.

Encuesta de Clima Organizacional. La "Segunda Encuesta de Clima Organizacional", aplicada al personal de la institución, se realizó entre el 28 de enero al 22 de febrero de 2019, con el acompañamiento técnico del MAP y el Sistema de Encuesta para la Administración Pública (SECAP), cuyos resultados están contenidos en informe final del diagnóstico del clima organizacional remitido por el MAP. A continuación, un breve resumen de los resultados:

No.	Factores / Dimensiones	Promedio
1	Colaboración y trabajo en equipo	98.37%
2	Calidad y orientación al usuario	97.83%
3	Austeridad y combate a la corrupción	97.29%
4	Comunicación	95.66%
5	Liderazgo y participación	95.65%
6	Identidad con la institución y valores	95.65%
7	Calidad de vida laboral	94.20%
8	impacto de la Encuesta en mi institución	93.48%
9	Reconocimiento laboral	93.48%
10	Enfoque a resultados y productividad	93.48%
11	Mejora y cambio	93.26%
12	Normatividad y procesos	92.40%
13	Equidad y género	90.22%
14	Disponibilidad y recursos	88.41%
15	Servicio profesional de carrera	84.78%
16	Uso de la tecnología	81.80%
17	Balance: trabajo y familia	71.96%
18	Capacitación especializada y desarrollo	66.08%
	Promedio General	**90.22%**

(2) PERSPECTIVA OPERATIVA

(1) ÍNDICE DE TRANSPARENCIA

Las comunicaciones públicas de las iniciativas y avances del SDSS, en función de un manejo apropiado de la Comunicación y Relaciones Públicas, se realizan en base a acciones no pagadas, pero que de forma permanente y en todos los medios tienen permanente presencia, lo que tiene una incidencia extraordinaria en la opinión pública. Este aspecto no es evaluado como parte de los indicadores, sin embargo, es un elemento que es de alta satisfacción para nuestra institución, que logra dicha presencia en los medios con un presupuesto prácticamente inexistente.

En cuanto a las evaluaciones del Sub-Portal de Transparencia el presente cuadro muestra que el CNSS ha mantenido la constante de obtener altas calificaciones para un 90% promedio mensual, hasta el mes de octubre.

MES	CALIFICACIÓN
Enero	93.00%
Febrero	90.00%
Marzo	80.00%
Abril	74.00%
Mayo	87.50%
Junio	84.50%
Julio	100.00%
Agosto	98.00%
Septiembre	95.00%
Octubre	95.00%
Noviembre	93.00%
Diciembre	95.00%
Promedio mensual: 90.42%	

(A) SOLICITUDES DE INFORMACIÓN.

En el período enero-noviembre de 2019, la Oficina de Acceso a la Información Pública del CNSS recibió ciento sesenta y tres (163) solicitudes de información, un incremento de un 12% en relación con el año 2018. Ciento nueve (109) solicitudes recibieron respuestas directas de la OAI el mismo día. El 100% recibió respuesta entre cero y trece días laborables. Por consiguiente, el CNSS continúa atendiendo el total de las solicitudes antes del vencimiento de los plazos establecidos por la Ley 200-04 y su reglamento de aplicación.

En el referido año la OAI del CNSS no recibió reclamaciones por solicitud de información, por consiguiente, los ciudadanos expresaron satisfacción por las informaciones suministradas en tiempo oportuno.

(B) CONTRIBUCIONES A LA INICIATIVA DE GOBIERNO ABIERTO DURANTE EL PERÍODO

El CNSS durante el año 2019 mantiene la publicación y actualización de los conjuntos de datos sobre informaciones reutilizables, de igual manera consolida y cumple con las disposiciones de la NORTIC A2, A3 y E1.

Al cierre del año 2019 la entidad ha liberado y actualizado cuatro conjuntos de datos, permitiendo a la ciudadanía acceder a datos en formatos reutilizables y manejables por los usuarios del Sub-Portal de Transparencia del CNSS. Los interesados cuentan con informaciones actualizadas por mes y por año sobre ejecución presupuestaria del Consejo Nacional de Seguridad Social, regímenes contributivo y subsidiado del seguro familiar de salud, recaudo y dispersión por seguro, relación de cargos y sueldos 2018, inventario de almacén y activos fijos.

(C) COMISIÓN DE ÉTICA PÚBLICA DEL CNSS

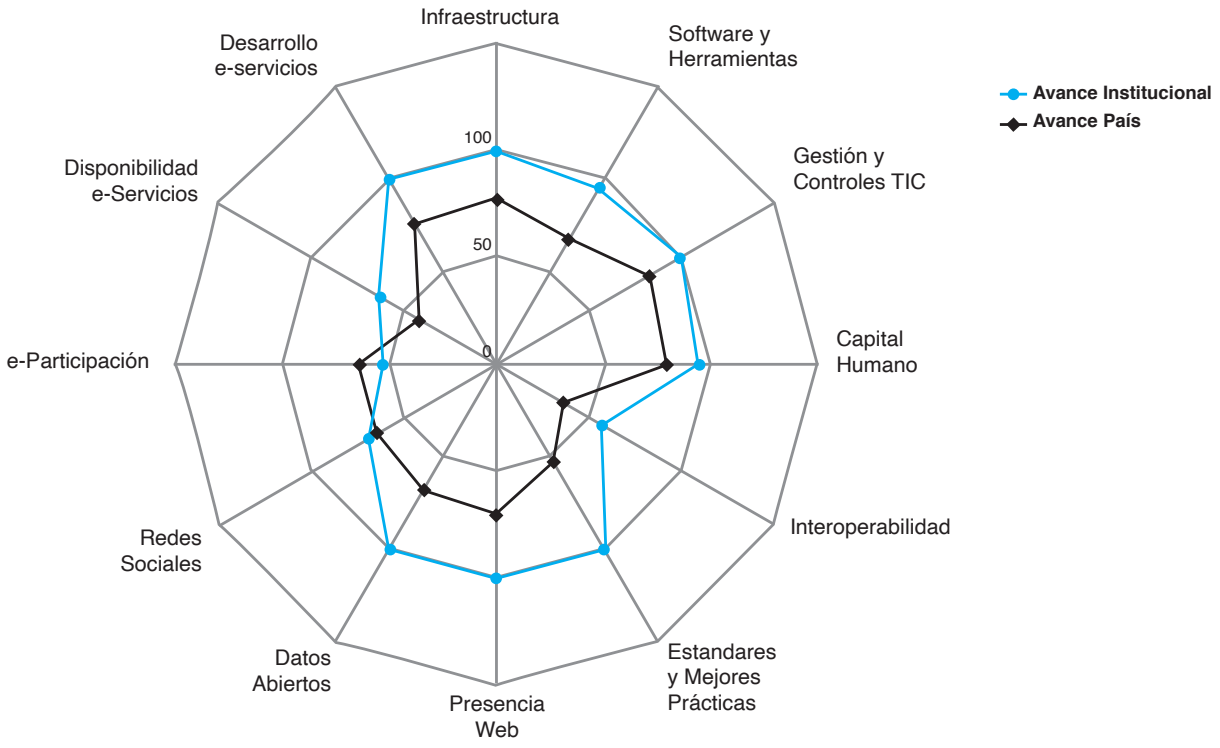
En el año 2019, la Comisión de Ética Pública del Consejo Nacional de Seguridad Social (CEP-CNSS), en cumplimiento al Plan de Trabajo, celebró quince (15) reuniones ordinarias. Entre las acciones relevantes realizadas por la Comisión, se destacan la presentación del documental “Dinero Sucio”, charlas sobre a) conflictos de interés y prevención de delitos de corrupción, b) ética civil, c) ciudadanía y personal, d) régimen ético y disciplinario, e) encuentro integración humana; distribución de material educativo sobre prevención de la Corrupción, distribución vía intranet y correo electrónico de 20 cápsulas sobre promoción de valores y cumplimiento del Código de Pautas Éticas.

(2) ÍNDICE DE USO TIC E IMPLEMENTACIÓN GOBIERNO ELECTRÓNICO

A diciembre del 2019 obtuvimos 86 puntos y la posición 65 de 276 instituciones. En la actualidad el CNSS presenta resultados superiores a la media país en todos excepto en el subindicador relacionado a servicios electrónicos a usuarios. Para cerrar esta brecha, se encuentra trabajando con el apoyo de la Oficina Presidencial de la Tecnología de la Información (OPTIC), a fin de automatizar los procesos que permitirán agilizar los servicios clave del CNSS.

El puntaje SISTICGE lo alcanzamos realizando mejoras en todos los aspectos, incluyendo la actualización de la documentación de procesos internos, renovando las certificaciones NORTIC's A3 y E1, y realizando el debido proceso de recertificación para la NORTIC A2. Además, realizamos una licitación para actualizar equipos informáticos, tanto a nivel de redes y seguridad, como uso de los usuarios, lo que también nos permitió cumplir con varios requisitos de dicho indicador.

Consejo Nacional de Seguridad Social



Como parte de este proceso de licitación, actualizamos el cableado estructurado, de categoría 5 a categoría 6, con cable de alta calidad, y obtuvimos la certificación del mismo, con lo cual cumplimos al 100% los requisitos de infraestructura del SISTICGE.

Mejoramos considerablemente la red de datos y de la seguridad de la información almacenada en nuestros servidores, para lo cual se realizó la segmentación de todos los

servicios de red; separamos la red de los teléfonos de los usuarios de los servidores de teléfono, incrementando así la seguridad en dichos servidores. De igual manera segmentamos los servicios de impresión, control de acceso, wifi de invitados y wifi interno, control biométrico y toda la granja de servidores.

Instalamos un sistema que nos permite recopilar toda la información de los equipos instalados en la red interna y de cualquier otro dispositivo que pueda conectarse a ella, con políticas de seguridad que nos permiten colocar en cuarentena cualquier equipo no autorizado que se conecte a ella, con análisis y monitoreo en tiempo real de la red.

Realizamos una prueba de penetración e infiltración de la red, obteniendo como resultado un alto control y visualización de la red de la institución. Previo a esta prueba se realizaron diferentes tipos de escaneos de vulnerabilidades que permitió corregir todas las anomalías encontradas y hacer los ajustes pertinentes en cada área. También cambiamos las impresoras obsoletas, tomando en consideración, no solo el bajo costo de impresión, sino también el bajo consumo de energía y el menor impacto al medio ambiente, actuando de esta manera en consonancia con la política de responsabilidad social de la institución.

Continuamos con la implementación de Simple Risk, un sistema para gestionar riesgos, dinámico, versátil, flexible, que nos permite cumplir con requerimientos establecidos en la NOBACI y con costo CERO para la institución.

(3) NORMAS BÁSICAS DE CONTROL INTERNO (NOBACI)

Algunas de las acciones requeridas para completar la implementación de las NOBACI fueron incluidas en el POA del 2019, logrando ejecutar la mayoría, aunque con dificultad, principalmente en lo relativo al Monitoreo de Riesgos, que es el componente que nos falta implementar, limitados por las restricciones presupuestarias que restringen el llenado de vacantes y nos mantiene en una posición compleja para cumplir nuestras funciones. A pesar de esas restricciones, podemos informar que en este indicador logramos avanzar en los aspectos necesarios para que el año 2020 podamos implementar la gestión de riesgo requerida por esta normativa.

Componentes del Control Interno	Institución		Contraloría General de la República		
	Calificación	Progreso	Evaluación	Progreso	Observaciones CGR
Ambiente de Control	98.88%		98.88%		0
Valoración y Administración de Riesgos	100.00%		100.00%		0
Actividades de Control	88.89%		77.78%		2
Información y Comunicación	83.72%		76.74%		3
Monitoreo y Evaluación	93.75%		75.00%		3
%Totales	93.05%		85.68%		8

(4) GESTIÓN PRESUPUESTARIA

En el indicador de Gestión Presupuestaria establecido por DIGEPRES continuamos manteniendo resultados de excelencia al obtener durante el año, cien por ciento (100%), reflejo de un trabajo institucional organizado, planificado y financieramente transparente, con resultados de impacto al ciudadano según lo esperado, como se puede constatar en el reporte institucional que emite dicha institución:

Ministerio de Hacienda
Dirección General de Presupuesto

DIGEPRES
Dirección General de Presupuesto

Reporte trimestral del Indicador de Gestión Presupuestaria

Capítulo: 5207 - CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL
Sub-capítulo: 01 - CONSEJO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL -CNSS-
Unidad ejecutora: 0001 - CONSEJO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL -CNSS-
Trimestre: octubre diciembre 2019

Cod.	Concepto	Valores (en %) octubre	noviembre	diciembre	T4
IGPS01	Sub-indicador de Eficacia (50%)	medido trimestralmente			100%
IGPS02	Sub-indicador de Correcta Publicación Presupuestaria (50%)				100%
S02-01	La institución publica su presupuesto en el plazo establecido?	100%	100%	100%	100%
S02-02	Utiliza correctamente los clasificadores presupuestarios?	100%	100%	100%	100%
S02-03	Los valores del presupuesto publicado coinciden con SIGEF?	100%	100%	100%	100%
S02-04	La institución publica su ejecución en el plazo establecido?	100%	100%	100%	100%
S02-05	Utiliza correctamente los clasificadores presupuestarios?	100%	100%	100%	100%
S02-06	Los valores de la ejecución publicada coinciden con SIGEF?	100%	100%	100%	100%
IGP	Indicador de Gestión Presupuestaria (100%)		100%		

Fuentes:
IGPS01: SIGEF, en base a las programaciones y ejecuciones físicas registradas por las instituciones.
IGPS02: Portal web https://www.cnss.gob.do/
y las informaciones financieras del SIGEF.
Notas aclaratorias:
-Los productos que sobrepasen el 100% en el sub-indicador de eficacia, son considerados con valor de 100%.

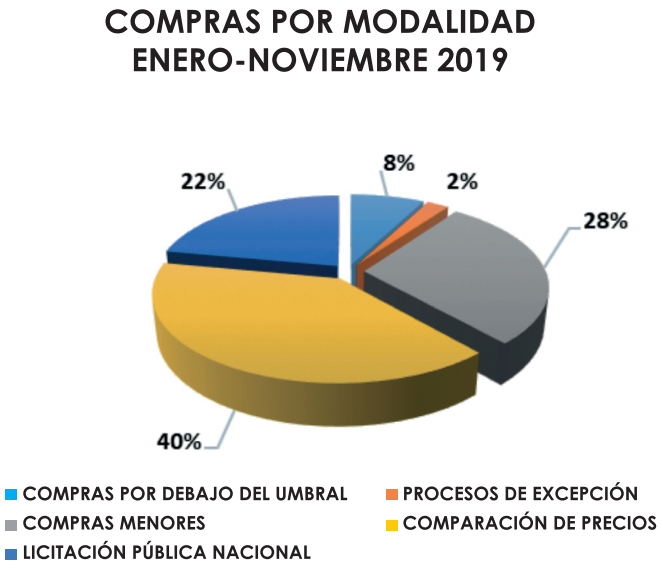
-P0: Aquellas instituciones que realizaron la programación anual, pero que para el trimestre evaluado no contemplan programación de metas. Estas instituciones no aplican para el subindicador de Eficacia para el trimestre evaluado.

(5) PLAN ANUAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES (PACC)

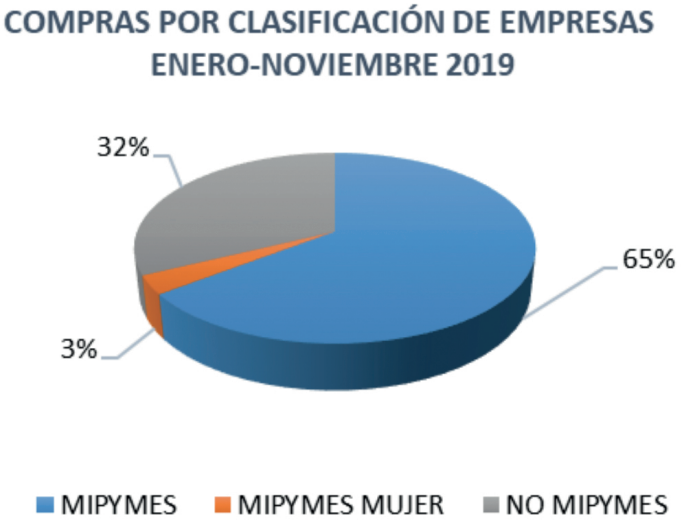
La Dirección Administrativa elaboró el Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC), alineado al Plan Operativo y al Presupuesto del CNSS correspondiente al 2019, y emitió Órdenes de Compra en fiel cumplimiento a la Ley 340-06 de Compras y Contrataciones de Bienes y Servicios del Estado, las cuales ascendieron a un total de 222 órdenes por un monto total de RD$54,405,595.54.

La mayor cantidad de procesos se realizaron en el mes de septiembre, representando un 20% del total de compras del trimestre según se refleja en el siguiente gráfico:

La modalidad que alcanzó un mayor porcentaje fue la de “comparación de precios”.



Los procesos del período fueron adjudicados superando el porcentaje establecido por la ley para los diferentes tipos de empresas. A Mipymes se le otorgó un 68% del total de las compras, de las cuales un 3% fue a Mipymes-Mujeres y el 32% a empresas No-Mipymes.



A pesar de ese proceso integrado a la planificación y el presupuesto, los posteriores ajustes presupuestarios que debieron realizarse por falta de recursos financieros suficientes no permitieron a la institución mostrar mejores niveles de cumplimiento del PACC, debido a que el que se registró tenía las compras programadas en un escenario presupuestario más cercano al presupuesto que se le otorgó a la institución. Esta situación está directamente relacionada con el ciclo presupuestario que se hace temprano, entre los meses de febrero a mayo, el registro del PACC se realiza en noviembre, y el ciclo de ajuste presupuestario con base en los techos asignados se hace a principios de cada año; algo que deberá ser ajustado por las entidades rectoras de estos procesos.

(6) SISTEMA NACIONAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES PÚBLICAS (SNCCP)

El adecuado uso de la herramienta y el apego a la Ley 340-06 de Compras y Contrataciones y su reglamento de aplicación, se evidencia en la alta puntuación obtenida en el monitoreo del Sistema de Compras (SISCOMPRAS), por lo que obtuvimos un 98%, una calificación de excelencia en un proceso altamente exigente y también superior a la obtenida el 2018, como se puede observar en el siguiente cuadro resumen:

Año	Siscompras	Planificación de compras	Publicación de procesos	Gestión de procesos	Contratos actualizados	Planes de entrega cargados	Contratos concluidos	Compras a Mipymes	Compras a Mipymes mujeres
2018	91.77	15	15	19.77	3	10	9	10	10
2019	98.32	15	15	19.71	10	9.61	9	10	10

La Dirección Administrativa elaboró el Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC), en colaboración con la Dirección de Planificación y la Dirección Financiera, a fin de que dicho plan esté alineado al Plan Operativo y el Presupuesto del CNSS correspondiente al 2019. A pesar de ese proceso integrado de planificación, los posteriores ajustes presupuestarios que debieron realizarse en vista de las restricciones presupuestarias, no permitieron a la institución mostrar mejores niveles de cumplimiento del PACC, pero se prevé que a partir de 2020 se podrá realizar una ejecución más elevada, pues la plataforma informática de la Dirección de Compras y los procesos han sido ajustados para tal propósito, lo que permitirá registrar las modificaciones del PACC presupuestado, para registrar los recortes una vez nos sea notificado el Presupuesto aprobado. Esto tiene que ver directamente con el ciclo presupuestario que se hace temprano, desde febrero a mayo, el registro del PACC, y el ciclo de ajuste presupuestario con base en los techos asignados, que se hace a principios de cada año.

(7) COMISIONES DE VEEDURÍA CIUDADANA

Para el período enero a diciembre 2019 no se requirió coordinar actividades con Comisiones de Veeduría Ciudadana.

(8) AUDITORÍAS Y DECLARACIONES JURADAS

Auditorías: La Auditoría Financiera practicada por la Cámara de Cuentas de la República a los Estados Financieros de la Gerencia General del CNSS, que comprende: el Balance General, Estado de Resultados y Estado de Flujo de Caja, para el período del 1ro de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017, expresa una **Opinión Sin Salvedad.** Abarca los componentes de control interno, de acuerdo con las normativas relacionadas con la gestión de los administradores públicos, en lo que respecta a: a) Ambiente de Control; b) Valoración y Administración de Riesgos; c) Actividades de Control; d) Información y Comunicación; y e) Monitoreo y Evaluación.

En sentido general, el informe de la auditoría practicada evidencia los mejores resultados obtenidos en los últimos diez años, producto de la implementación de medidas tendentes al logro de los objetivos y metas propuestas. Se evidencia que los principales funcionarios

de la Gerencia General del CNSS, actuando en ocasión del desempeño de sus atribuciones y funciones, acataron en todas sus partes las disposiciones legales, reglamentarias y normativas de cumplimiento obligatorio para los administradores de recursos públicos.

Adicionalmente y a partir de las observaciones y los ajustes realizados, la Cámara de Cuentas de la República, mediante comunicación 10011/2019 de fecha 25 de junio de 2019, certificó que nuestra institución cumplió el 82% de las oportunidades de mejora identificadas.

Así mismo, en fecha 2 de septiembre de 2019, con el número de referencia CNSS 1895 de fecha 23 de agosto de 2019, informó que la solicitud realizada por la Gerencia General del CNSS fue aprobada por el Pleno de Miembros, a los fines de realizar auditoría financiera al CNSS al periodo comprendido entre el 1ro de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019, dentro de la calendarización del Plan Anual de Auditoría del año 2020.

Por su parte la Contraloría General del CNSS presentó sus informes de auditoría de gestión a la Gerencia General del CNSS y a las Comisiones Médicas Nacional y Regional, por el período comprendido del 01/01/2017 al 31/12/2018, mismos que reflejaron excelentes resultados y avances en todos los aspectos estudiados.

Declaraciones Juradas: la Resolución Administrativa de la Gerencia General del CNSS Núm. 007-2016 (Anexo D) establece los sujetos obligados a presentar Declaraciones Juradas de Patrimonio conforme al Art. 2, numeral 28 de la Ley 311-14 y al numeral 17 del Reglamento de Aplicación. En aplicación de estas normativas, el 100% de los sujetos obligados del CNSS han presentado sus Declaraciones Juradas por ante la Contraloría General de la República, a saber:

- Ministro de Trabajo y presidente del CNSS
- Gerente general del CNSS
- Tesorero de la Seguridad Social
- Contralor de la Seguridad Social
- Director (a) Administrativo del CNSS
- Director (a) Financiero (a) del CNSS
- Encargado (a) de la División de Compras y Contrataciones del CNSS.

Las declaraciones juradas de bienes de los siete (7) servidores públicos del Consejo Nacional de Seguridad Social sujetos obligados de la Ley 311-14 sobre Declaración Jurada de Patrimonio se encuentran publicadas en el Sub-Portal de Transparencia del CNSS, cumpliendo con las disposiciones de las normas de transparencia.

En cuanto a los Miembros del Consejo, se les informó oportunamente sobre las normativas aprobadas en relación con la Declaración Jurada de Patrimonio, quienes en su mayoría obtemperaron oportunamente a la presentación de la misma.

III) PERSPECTIVA DE LOS USUARIOS

(1) SISTEMA DE ATENCIÓN CIUDADANA 3-1-1

En lo relativo al Sistema de Atención Ciudadana nos mantenemos enlazados vía nuestro portal web. Durante el período no se recibieron denuncias, quejas o reclamaciones.

(2) ENTRADA DE SERVICIOS EN LÍNEA, SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES, MEJORA DE SERVICIOS PÚBLICOS

Como resultado de una propuesta presentada por la Gerencia General del CNSS, el Consejo vía Resolución Núm. 479-01, aprobó la implementación del "Plan de Acción RD+Simple y el alcance de los Programas República Digital, Simplificación de Trámites y Reforma Regulatoria" en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).

En vista de la importancia de estos programas de Gobierno, coordinados por el Ministerio de la Presidencia, el impacto en la planificación y costo de las instituciones y los servicios, así como en los requerimientos normativos, se designó a la Comisión de Presupuesto, Finanzas e Inversiones (CPFeI) para evaluar su implementación y presentar informes y propuestas de resolución al CNSS cuando sea necesario; coordinando para que los Planes de Acción resultantes se incluyan en la actualización del Plan Estratégico del SDSS 2020-2024 y los Planes Operativos Anuales de las instituciones del Sistema.

La CPFeI recibe el soporte de una Subcomisión Técnica conformada por la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA), Tesorería de la Seguridad Social (TSS), Superintendencia de Pensiones (SIPEN), Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), coordinada por la Gerencia General del CNSS, la cual presenta Informes de los Planes de Acción elaborados para cumplir con los requerimientos del Ministerio de la Presidencia.

En la actualidad nos encontramos inmersos en el proceso de análisis de la simplificación de trámites a nivel general (Reglamentos y normativas vigentes del SDSS), un tema que requiere un trabajo técnico amplio, así como la automatización de procesos de los

aspectos ya identificados, para lo cual trabajamos con OPTIC en el desarrollo del software que automatizará los procesos claves del CNSS, e incluye además poner en línea servicios que permitirán a los afiliados que requieran una evaluación del grado de discapacidad para optar por una pensión, realizarlos desde la comodidad de sus hogares, para lo cual también nos encontramos actualizando las normativas vigentes. La Consulta en línea de la situación de su solicitud será también puesta en línea en corto plazo.

IV) OTRAS INICIATIVAS

(1) SEGUIMIENTO A PROCESOS JURÍDICOS DEL SDSS

La Gerencia General del CNSS emite observaciones y recomendaciones a los Proyectos y Anteproyectos de Leyes sometidos en el Congreso, relacionados con el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), los cuales a su vez son remitidos a los miembros del CNSS, con sus respectivos soportes. Las observaciones sometidas son generalmente aceptadas, dado el alto grado técnico de las recomendaciones realizadas.

Por otro lado, la Dirección Jurídica del CNSS dio seguimiento permanente a los procesos legales y su avance, que para este año sumaron diecinueve (19) procesos legales que se han estado conociendo en los tribunales de la República. A continuación, el estatus de cada uno:

- Tribunal Constitucional (TC): Cuatro (04) casos, de los cuales dos (02) están en estado de fallo y dos (2) en proceso de ser remitidos al tribunal.
- Suprema Corte de Justicia (SCJ): Ocho (08) casos, los cuales se encuentran en proceso de fijación de audiencia.
- Tribunal Superior Administrativo (TSA): Seis (06) casos, los cuales están en proceso de asignación de sala.
- Corte de Apelación de la Cámara Civil y Comercial del Distrito Nacional (CA): Un (01) caso, en el cual se dictó una reapertura de debates.

(2) CONVENIOS BILATERALES DE SEGURIDAD SOCIAL

A fin de continuar con el fortalecimiento de la protección en Seguridad Social de los dominicanos residentes en otros países, el Consejo ha realizado gestiones para lograr la firma de nuevos Convenios Bilaterales de Seguridad Social, con el apoyo del Ministerio de Trabajo. Para ello, ha remitido a través del Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX), comunicaciones con observaciones, propuestas y contrapropuestas a borradores de

proyectos de convenios y contestado las interrogantes puntuales solicitadas por los diferentes países, entre los cuales se incluyen: República Oriental de Uruguay, República de Chile, República Italiana, República de Colombia y Reino de los Países Bajos.

Asimismo, se continúan los trabajos con España y Ecuador, con el objetivo de contribuir en la agilización de los procesos para la firma de los Acuerdos Administrativos de Aplicación:

- Convenio de Seguridad Social suscrito con el Reino de España, en ejecución desde el 2009.
- Convenio de Seguridad Social suscrito con la República de Ecuador, firmado el 22 de abril de 2013.
- Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social firmado por la República Dominicana en fecha 7 de octubre de 2011 y aprobado por el Poder Ejecutivo mediante la Resolución No. 190-19 de fecha 17/06/2019, sin embargo, se encuentra en la fase de la aprobación del Instrumento final de Ratificación.

En cuanto a la ejecución de la Sección que administra los Convenios Bilaterales, fue de alto rendimiento, demostrando resultados de excelencia al igual que en períodos anteriores, a pesar de que una parte importante de este proceso depende de entidades externas, incluyendo entidades españolas. El nivel de servicio de esta oficina continúa siendo medido con consultas a los usuarios, y se realizaron mejorías sustanciales en la Oficina de Atención al Usuario, lo que ha permitido brindar un servicio todavía más expedito a los ciudadanos.

Etapas Proceso	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
ANALISIS Y PROCESAMIENTO	2	7	32	56	210	140	225	135	159	172	296	320	512	772	3038
DESIERTO POR FALTA DE DOCUMENTACION USUARIO	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	1	0	0	5
DESISTIMIENTO POR PARTE DEL USUARIO	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
EXPEDIENTE NO PERTENECE A REP. DOMINICANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EN ESPERA TRAMITES OTRAS INSTITUCIONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	404	404
RECURSO DE APELACIÓN, EN ESPERA CONCLUSIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8	6	0	0	16
EXPEDIENTE CONCLUÍDO	0	1	4	7	29	19	41	27	36	52	306	274	638	368	1802
Total anual	1	2	6	13	42	61	102	129	165	217	523	797	1,435	1,803	
Total anual acumulado		3	8	19	55	103	163	231	294	382	740	1,320	2,232	3,238	
Total ciclo completo acumulado		2	4	12	25	83	119	204	258	328	426	1,039	1,594	2,870	
Total ejecutado	-	1	4	7	30	20	44	27	36	54	314	281	638	368	
Ejecución Período		66.7%	50.0%	63.2%	45.5%	80.6%	73.0%	88.3%	87.8%	85.9%	57.6%	78.7%	71.4%	88.6%	

(3) EVALUACIÓN DEL GRADO DE DISCAPACIDAD

En cuanto a la producción de las Comisiones Médicas Nacional y Regionales (CMNR), como se puede ver en el siguiente cuadro, considerando los diferentes procesos, etapas e instituciones relacionadas de forma electrónica, las CMNR lograron una ejecución superior al 100% de lo esperado, lo que implica que se registró una aceleración del procesamiento de los expedientes, con lo cual se logra un excelente desempeño considerando la complejidad del proceso y las limitaciones estructurales existentes, las cuales se están enfrentando con procesos y soluciones acorde a las capacidades financieras y de recursos humanos.

Solicitudes por Estado al 20 de diciembre del 2019															Al 30 de septiembre 2019	115.3%
ESTADO/ENTIDAD	AFP POPULAR	AFP RESERVAS	AFP ROMANA	AFP CRECER	AFP SIEMBRA	AFP ATLANTICO	AFP JMMB-BDI	DGJP MH	PRPN	PP BANCO RESERVAS	PP BANCO CENTRAL	PPS INABIMA	IDOPPRIL	Total Solicitudes	Total Solicitudes	Variación Trimestre
Recepción expediente en Entidad Receptora	29	9	2	4	4	1		6					28	**83**	**82**	**1**
Revisión expediente y coordinación cita	10	15	1	13	4			1	1	1		2	23	**71**	**100**	**-29**
Evaluación, Calificación y Dictámen	119	140	3	109	72	1	1	13	11	5		51	224	**749**	**899**	**-150**
Dictámen en proceso de notificación al afiliado y aseguradoras por parte de la Entidad Receptora	100	247	9	491	105	10	1	30	4	6	5	237	1632	**2877**	**2617**	**260**
Solicitudes Elegible de Apelación														**0**	**42**	**-42**
Dictámenes apelados en proceso en CMN	10	6		4	5			5		2		3	8	**43**	**66**	**-23**
Pendiente Certificación CTD SIPEN	131	43	1	1	48			11				5		**240**	**167**	**73**
Pendiente Certificación CTD SISARIL													3	**3**	**1**	**2**
Solicitudes Atendidas por CTD	314	258	19	100	223			26				114		**1054**	**922**	**132**
Solicitudes Suspendidas	36	44		34	24	3		4	1			19	9	**174**	**124**	**50**
Solicitudes Inactivas	135	145	9	189	115	1		22		2	2	20	25	**665**	**599**	**66**
Solicitudes en Sobrevivencia con Discapacidad			1	6	8									**15**	**14**	**1**
Total	**884**	**907**	**44**	**945**	**600**	**16**	**2**	**118**	**17**	**16**	**7**	**451**	**1952**	**5959**	**5619**	**340**
	14.8%	**15.2%**	**0.7%**	**15.9%**	**10.1%**	**0.3%**	**0.0%**	**2.0%**	**0.3%**	**0.3%**	**0.1%**	**7.6%**	**32.8%**	**100.0%**		

El Sistema Integrado de Gestión de Beneficios (SIGEBEN), que integra actualmente dieciocho (18) instituciones participantes (una más que el año anterior), y desarrollado con el apoyo de UNIPAGO, continúa el proceso de desarrollo gradual de la herramienta, y se mantiene en un proceso de mejora continua y ajustes a las regulaciones y normativas, a fin de viabilizar el mejor servicio posible al afiliado y la integralidad de la información.

Durante el año 2019 se inició con el AUTOSEGURO IDSS, registrando las solicitudes correspondientes a la Dirección General de Jubilaciones y Pensiones del Ministerio de Hacienda (DGJP MH) y del Plan de Jubilaciones y Retiro de la Policía Nacional (PRPN), por lo que a la fecha existen pocos datos para esta última entidad.

La Gerencia General del CNSS está ejecutando mejoras significativas en las oficinas de Santo Domingo, en un esfuerzo logrado por el uso eficiente y eficaz de los recursos, lo que permitirá brindar un servicio de mayor calidad a partir del próximo año a los solicitantes que se acercan a esas oficinas y constituyen el 50% de la demanda.

(4) DIPLOMADOS EN SEGURIDAD SOCIAL

El Consejo Nacional de Seguridad Social, mediante convenio de colaboración renovado con el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), tiene como objetivo ejecutar programas con el propósito de impulsar la formación e información sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante la realización a nivel nacional del Diplomado en Seguridad Social (DISS), ejecutando 27 diplomados el 2019 para 747 participantes de 22 instituciones, un número similar al logrado el 2018, y que acumulado resulta en aproximadamente 4 mil personas de alto nivel de decisión o participación, capacitadas en forma detallada en la Ley 87-01 y los reglamentos de aplicación vigentes.

No.	REGIONALES	DISS EJECUTADOS	CANTIDAD DE PARTICIPANTES	F	M
	CENTRAL	**15**	**432**	**303**	**131**
1	MINISTERIO DE TRABAJO	2	61	41	20
2	POLICÍA NACIONAL	1	30	19	11
3	ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES SALUD SEGURA	1	27	20	7
4	HOSPITAL PEDIÁTRICO DR. HUGO MENDOZA	1	31	26	5
5	JUNTA DE RETIRO DEL MINISTERIO DE DEFENSA	1	27	13	14
6	MINISTERIO DE INTERIOR Y POLICÍA	1	27	19	8
7	ABIERTOS EN EL EDIFICIO EMPRESARIAL	5	161	117	44
8	INSTITUTO NACIONAL DE BIENESTAR MAGISTERIAL (INABIMA)	1	20	9	11
9	SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES (SIPEN)	1	27	23	4
10	CUERPO ESPECIALIZADO DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA	1	21	16	7
	SUR	**4**	**118**	**96**	**18**
1	ABIERTO EN OFICINA SATÉLITE DE INFOTEP (BARAHONA)	1	31	28	3
2	ABIERTO EN OFICINA DE INFOTEP (SAN JUAN)	1	28	20	8
3	ABIERTO EN OFICINA DE INFOTEP (Oficina Regional Sur, AZUA)	1	34	27	3
4	CÁMARA DE COMERCIO Y PRODUCCIÓN DE PERAVIA INC. (PERAVIA)	1	25	21	4
	ESTE	**4**	**111**	89	22
1	INVERSIONES CARMEN SRL (BAVARO)	1	32	24	8
2	ABIERTO OFICINA DE INFOTEP (HIGÜEY)	1	27	20	7
3	ABIERTO CENTRO DE INFOTEP "CONSUELO" (SAN PEDRO DE MACORÍS)	1	28	27	1
4	INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL (LA ROMANA)	1	24	18	6
	NORTE	**4**	**86**	70	16
1	CÁMARA DE COMERCIO Y PRODUCCIÓN DE LA PROV. SÁNCHEZ RAMÍREZ (COTUÍ)	1	17	16	1
2	UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL CIBAO "UCATECI" (LA VEGA)	1	29	25	4
3	ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES DE LA PROV. DUARTE ASOCODEPRODU (SFM)	1	19	14	5
4	INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL (SANTIAGO)	1	21	15	6
	TOTALES	**27**	**747**	558	186

El principal objetivo de este programa es fortalecer la incipiente “Cultura de Seguridad Social”, que impacta de forma positiva y gradual en el bienestar de las personas y la comprensión de los derechos y deberes de quienes brindan asistencia, informan o regulan al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).

(5) PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

El Comité de Responsabilidad Social del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), creado por resolución administrativa Núm. 007-2017, durante el 2019 realizó actividades enfocadas en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, la preservación del medio ambiente, la participación en actividades culturales y sociales en beneficio de los integrantes de la entidad, y de la sociedad en su conjunto.
Con el objetivo de promover la salud y prevenir las enfermedades de sus colaboradores y relacionados, este comité remitió de forma periódica al personal una serie de cápsulas educativas enviadas por correo, colocadas en la intranet, redes sociales y murales sobre alimentación, vida sana, salud mental y prevención del cáncer de mama. Además, en coordinación con el Instituto Nacional de Coordinación de Trasplante (INCORT), impartió la charla “Camino a la donación”.

Para contribuir con la preservación del medio ambiente coordinó la integración a las jornadas de reforestación que desarrolla el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, así como la participación en encuentros de formación y actualización en materia ambiental, como el II Congreso Nacional de Ecología y Conciencia Ciudadana. En esta ocasión la jornada de siembra de árboles se realizó en el “Parque Nacional Humedales del Ozama”, ubicado en la comunidad de la Ceiba, del Distrito Municipal La Victoria, Santo Domingo Norte. El personal del CNSS sembró árboles de cedro, mangle y mara.

Se continuó fortaleciendo el programa para el manejo adecuado de los residuos sólidos, bajo la cultura de las 3Rs: reducir, reutilizar y reciclar, en cada una de las dependencias. La implementación de estas actividades contribuye a dar cumplimiento al artículo 22 de la Ley 87-01 de Seguridad Social, el cual establece dentro de las atribuciones del CNSS, diseñar políticas orientadas a la preservación del medio ambiente y los recursos naturales. El componente cultural y recreativo incluyó actividades como: la participación en una Caminata por la Salud organizada por el Ministerio de Salud Pública en el Parque Iberoamericano; la edición número 22 de la Feria Internacional del Libro y la Cultura Santo Domingo 2019.

Las políticas de responsabilidad social institucional incluyen el involucramiento de sus integrantes en programas de ayuda a personas y entidades en situación de vulnerabilidad, bajo el lema “Juntos Podemos”. Los Empleados del Consejo realizaron por tercera ocasión un donativo al Hogar Ángeles Felices del Hospital Psiquiátrico Padre Billini, ubicado en el kilómetro 28 de la autopista Duarte, centro que alberga a 59 personas con discapacidad física y mental.

Con el apoyo de la Gerencia General del CNSS, estas actividades fueron coordinadas por el Comité de Responsabilidad Social del CNSS, integrado por Matty Vásquez, Rossanna Dalmasi y Xiomara Caminero, directoras de Comunicaciones, Administrativa y de Recursos Humanos, respectivamente.

(6) SOPORTE A COMISIONES PERMANENTES Y ESPECIALES DEL CNSS

La Gerencia General del CNSS brinda el soporte técnico, operativo y de secretaría a las Comisiones Permanentes y Especiales del CNSS, en un trabajo coordinado y que es apoyado por las direcciones especializadas, de la siguiente manera:

1) Comisión Permanente de Salud y Comisión Permanente de Riesgos Laborales: Dirección de Políticas del SFS y SRL
2) Comisión Permanente de Pensiones: Dirección de Políticas del SVDS
3) Comisión Permanente de Reglamentos: Dirección Jurídica
4) Comisión Permanente de Presupuesto, Finanzas e Inversiones: Dirección de Planificación y Desarrollo
5) Comisiones Especiales de Apelación: Dirección Jurídica
6) Comisiones Especiales varias: diversas direcciones dependiendo del tema

Las Direcciones especializadas del CNSS participan activamente además en la representación en diversos organismos nacionales e internacionales, como, por ejemplo:

1. Consejo Nacional de Salud (CNS)
2. Mesa de la Primera Infancia
3. Mesa Técnica de Pobreza Monetaria
4. Consejo de Instituciones de Seguridad Social de Centroamérica y República Dominicana (CISSCAD)
5. Programa Simplificación de Trámites, Consejo de Competitividad
6. Metas Presidenciales, SIGOB
7. Subcomisión Técnica de Planificación Estratégica
8. Otros por designación de la Gerencia General del CNSS

(7) COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL

Durante el 2019 la Dirección de Comunicaciones del CNSS trabajó en el fortalecimiento de la imagen institucional de la entidad a través de los medios de comunicación y entidades relacionadas. Para ello se desarrolló una estrategia de comunicación enfocada en el fortalecimiento del órgano rector del Sistema, sus ejecutorias y accionar. Durante este periodo se le dio fiel cumplimiento a la Resolución del CNSS No. 182-11 que autoriza a la Gerencia General a publicar en diarios de circulación nacional aquellas resoluciones del CNSS que representen beneficios inmediatos a los afiliados.

La presencia del Consejo en los medios escritos, electrónicos y digitales se hizo evidente, pues las disposiciones de interés nacional fueron divulgadas en diversos medios a través de notas de prensa. Editoriales, artículos de opinión y comentarios de profesionales de la comunicación se convirtieron en un apoyo vital en nuestro accionar comunicativo.

En cuanto a los documentos publicados en el 2019 resaltamos la revista “CNSS Informa”, de circulación trimestral. Estos documentos detallan en su contenido las principales ejecutorias del Consejo. Además, estadísticas del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y reportajes sobre diversos temas de interés.

También se publicaron las “Memorias del CNSS 2018”, atendiendo al mandato del artículo 26 de la Ley 87-01, que responsabiliza a la Gerencia General a elaborar una memoria anual de la entidad. Como en ocasiones anteriores, en dicha publicación se incluye un resumen de la labor realizada por las entidades que forman parte del SDSS. Dicha publicación fue enviada a nuestros relacionados, divulgados a través de correos electrónicos y colocados en nuestro portal institucional.

En cuanto a nuestra página web www.cnss.gob.do resaltamos que constantemente se estuvo actualizando con la finalidad de dar a conocer las ejecutorias del Consejo y los avances del Sistema.

Igualmente mantuvimos actualizadas y monitoreadas las redes sociales como Twitter, Facebook, YouTube e Instagram. A través de estos medios de comunicación dimos a conocer noticias de interés nacional e internacional.

Se realizó continuamente un monitoreo de los medios impresos y digitales, con el objetivo de darle seguimiento a las incidencias ocurridas en el Sistema, lo que permitió que nuestros funcionarios y consejeros estuvieran actualizados de los acontecimientos acaecidos a nivel nacional e internacional relacionados con el tema de la Seguridad Social.

Nuestras convocatorias, notas de prensa y publicaciones fueron acogidas por los periodistas que le dan cobertura al tema Seguridad Social, quienes con regularidad solicitaron información sobre las resoluciones del CNSS, su alcance y beneficios. Los retos del SDSS también fueron abordados en los diversos espacios de radio y televisión.

La Dirección de Comunicaciones del CNSS, como parte de sus responsabilidades, se mantuvo vigilante con el cumplimiento de nuestro Manual de Imagen Corporativa, documento que define las normas que se deben seguir para el uso correcto del logo del Consejo.

DESEMPEÑO FINANCIERO

Para la asignación presupuestaria del CNSS y sus dependencias, la Comisión Técnica Permanente de Presupuesto, Finanzas e Inversiones (CPFeI) del CNSS, en cumplimiento de la Resolución Núm. 363-02, evaluó en el mes de mayo la Planificación Operativa Anual alineada al Plan Estratégico Sectorial y el Presupuesto Operativo de cada institución, cumpliendo así el ciclo presupuestario establecido por DIGEPRES.

Como resultado, el CNSS aprobó solicitar al Ministerio de Hacienda un presupuesto para el año 2019 por mil 291 millones 899 mil 453 pesos con 04/100 (RD$1,291,899,453.04), es decir, 34 millones 783 mil 311 pesos con 04/100 más que la solicitud del año 2018, con el objetivo de cubrir las operaciones del CNSS, TSS y DIDA establecidas en los Planes Operativos presentados por las instituciones, según el siguiente detalle:

Entidades		
Consejo Nacional de Seguridad Social		314,284,382.57
Gastos operativos Consejo	147,805,843.30	
Comisiones Médicas Nacional y Regionales	75,382,877.42	
Contraloría General del CNSS	42,531,942.31	
Torre de la Seguridad Social	48,563,719.55	
Tesorería de la Seguridad Social		442,908,858.46
Dirección de Información y Defensa de los Afiliados		534,706,212.00
Subtotal		**1,291,899,453.04**
Superintendencia de Pensiones		404,286,386.00
Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales		638,775,000.00
Subtotal		**1,043,061,386.00**
Total		**2,334,960,839.04**

Dicha solicitud de presupuesto fue enviada a la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES), exceptuando las partidas correspondientes al financiamiento de las Superintendencias, que quedaron registradas para fines de las auditorías que realiza la Contraloría General del CNSS.

Tras conocerse la asignación presupuestaria para el 2019, así como los ingresos propios proyectados, el presupuesto operativo de la Gerencia General del CNSS fue aprobado mediante Resolución CNSS No. 467-01 de fecha 28/03/2019, por ciento ochenta y cuatro millones doscientos setenta y cinco mil doscientos dieciséis pesos con 00/100 (RD$184,275,216), **es decir el 58% de lo solicitado, lo cual es insuficiente para el logro de los objetivos y metas propuestos en el Plan Operativo Anual (POA), por lo que dicho plan tuvo que ser recortado**, eliminando todo proyecto, lo cual limitó el mejoramiento de las instalaciones y, por consiguiente, los resultados y las atenciones a las personas que acuden a las Comisiones Médicas Nacional y Regionales (CMNR) para la evaluación del grado de discapacidad, a pesar de que es una meta establecida en el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).

Presupuesto Total 2019				**12,176,612,538.00**
Recursos provenientes del Presupuesto Nacional			**11,133,551,152.00**	
Fuente 100 General		**660,000,000.00**		
Consejo Nacional de Seguridad Social	166,561,441.00			
Administración Áreas Comunes Torre de la Seguridad Social	14,113,775.00			
Tesorería de la Seguridad Social	279,107,447.00			
Dirección de Información y Defensa de los Afiliados	200,217,337.00			
Fuente 100 Programas Especiales		**10,441,363,152.00**		
Piloto Régimen Contributivo-Subsidiado	20,000,000.00			
SFS Pensionados Hacienda	280,831,152.00			
SFS Régimen Subsidiado	10,140,532,000.00			
Fuente 102 Fondos Propios		**32,188,000.00**		
Consejo Nacional de Seguridad Social	3,600,000.00			
Tesorería de la Seguridad Social	28,588,000.00			
Recursos provenientes de recaudaciones (Proyección)			**1,043,061,386.00**	
Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales	638,775,000.00			
Superintendencia de Pensiones	404,286,386.00			

Sin embargo, y a pesar de la fuerte restricción presupuestaria, la Gerencia General del CNSS logró cumplir, proyectado al 31 de diciembre, el 99.4% de las metas programadas en el Plan Operativo Anual, y el 96% del presupuesto, a tono con el resultado de la ejecución del POA.

Consejo Nacional de Seguridad Social
Estado de Resultado
Del 01/01/2011 Al 31/12/2011
Valores Expresados En RD$

Consejo Nacional de Seguridad Social
Ejecución Proyectada al 31.12.2019

Descripción	Acumulado Real 04/12/2019		Acumulado Proyectado al 31/12/2019		
Ingresos Corrientes					
Renta de Propiedad	1,169,326.45		1,275,628.85		
Entradas Propias Corrientes	8,827,400.00		8,827,400.00		
Transferencias Corrientes (Gobierno Centra	160,562,680.10		180,675,216.17		
Otras Transferencias Corrientes	1,000,000.00		7,150,000.00		
Total Ingresos Corrientes	**171,559,406.55**		**197,928,245.02**		
Gastos Corrientes					
Servicios Personales	100,863,725.47		115,593,155.06		
Servicios No Personales	45,289,377.40		49,406,593.53		
Materiales y Suministros	8,508,311.12		9,281,793.95		
Transferencias y Donaciones Corrientes	1,041,973.20		1,676,698.04		
Bienes de Uso	7,922,338.68		13,642,551.29		
Total Gastos Corrientes	**163,625,725.87**		**189,600,791.86**		
Resultado Corriente del Período		**7,933,680.68**		**8,327,453.17**	96%

La ejecución del presupuesto del CNSS incluye los gastos administrativos de la Torre de la Seguridad Social, la operación de las Comisiones Médicas Nacional y Regionales, y la Contraloría General del CNSS. Todas las operaciones se registran a través del SIGEF y los informes relativos al mismo se expiden con la metodología y formato establecido. El presupuesto con una apropiación adicional obtenida por gestiones del gerente general del CNSS en el Ministerio de Hacienda en cumplimiento a la Resolución Núm. 447-06, así como ingresos propios, permitió a la institución concluir el año con todas sus operaciones cubiertas y ejecutar dos proyectos de importancia para los resultados institucionales, como son la adecuación de la oficina administrativa de las CMNR y la ampliación de operaciones con seis (6) consultorios adecuados a los estándares para discapacidad, y el inicio de la automatización de las operaciones del Consejo, con la renovación del salón y la puesta en inicio del programa “cero papel”.

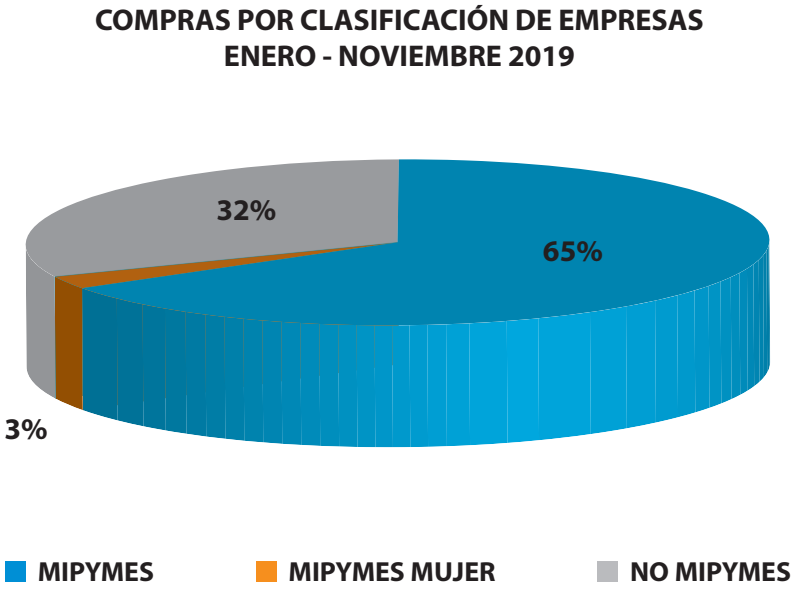
Estos proyectos se realizan bajo la gestión de la Dirección Administrativa, e incluyen además mejoras en la sala de visitantes de la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA), ubicados en el primer piso de la Torre de la Seguridad Social.

CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES

Los montos adjudicados a los procesos del período se muestran en el siguiente listado, destacándose los Rubros de: Equipo Informático y Accesorios, Servicios Inmobiliarios, Software, Servicios de mantenimiento y reparaciones de construcciones e instalaciones, Alimentos preparados y conservados y Combustibles:

COMPRAS POR RUBRO	
ALIMENTO Y BEBIDAS	783,264.00
ALIMENTOS PREPARADOS Y CONSERVADOS	5,306,440.00
ARTISTAS E INTÉRPRETES PROFESIONALES	177,224.00
BANCA E INVERSIONES	1,879,000.00
BATERÍAS Y GENERADORES Y TRANSMISIÓN DE ENERGÍA CINÉTICA	109,108.00
CALEFACCIÓN, VENTILACIÓN Y CIRCULACIÓN DEL AIRE	129,853.00
COLECCIONABLES Y CONDECORACIONES	23,030.00
COMBUSTIBLES	4,380,000.00
COMPONENTES Y SISTEMAS DE TRANSPORTE	120,000.00
COMPONENTES PARA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN, DIFUSIÓN O TELECOMUNICACIONES	50,474.00
DESARROLLO Y VIGILANCIA DE RECURSOS HIDRÁULICOS	158,723.00
DISEÑO GRÁFICO	5,900.00
ELECTRÓNICA DE CONSUMO	93,990.00
EQUIPO DE ASEO	25,252.00
EQUIPO INFORMÁTICO Y ACCESORIOS	12,735,826.00
EQUIPOS, SUMINISTROS Y COMPONENTES ELÉCTRICOS	57,550.00
ETIQUETADO Y ACCESORIOS	143,742.00
INDUSTRIAS DE FIBRAS, TEXTILES Y DE TEJIDOS	7,473.00
INSTALACIONES HOTELERAS, ALOJAMIENTOS Y CENTROS DE ENCUENTROS	1,333,691.00
INSTRUMENTOS DE MEDIDA, OBSERVACIÓN Y ENSAYO	13,271.00
MAQUINARIA Y EQUIPO PARA MANEJO DE MATERIALES	75,716.00
MAQUINARIA, EQUIPO Y SUMINISTROS PARA TALLERES	29,472.00
MAQUINARIA, SUMINISTROS Y ACCESORIOS DE OFICINA	1,489,088.00
MATERIALES DE ACABADO DE INTERIORES	25,311.00
MEDIOS IMPRESOS	935,303.00
MUEBLES DE ALOJAMIENTO	161,024.00
PINTURAS Y BASES Y ACABADOS	34,295.00
PRODUCTOS DE FLORICULTURA Y SILVICULTURA	21,240.00
PRODUCTOS DE PAPEL	17,700.00
ROPA	55,224.00
SEGURIDAD Y PROTECCIÓN PERSONAL	253,369.00
SERVICIOS DE APOYO A LA FABRICACIÓN	33,402.00
SERVICIOS DE ASEO Y LIMPIEZA	1,030,582.00
SERVICIOS DE ASESORÍA DE GESTIÓN	1,858,594.00
SERVICIOS DE ENTRETENIMIENTO	156,252.00
SERVICIOS DE MANTENIMIENTO O REPARACIONES DE TRANSPORTES	160,000.00
SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y REPARACIONES DE CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES	5,255,041.54
SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS	45,135.00
SERVICIOS DE REPRODUCCIÓN	687,942.00
SERVICIOS FOTOGRÁFICOS	89,090.00
SERVICIOS INFORMÁTICOS	1,262,349.00
SERVICIOS INMOBILIARIOS	6,289,084.00
SERVICIOS LEGALES	123,900.00
SERVICIOS PROFESIONALES DE INGENIERÍA	135,414.00
SERVICIOS PÚBLICOS	149,820.00
SOFTWARE	5,676,932.00
SUMINISTROS DE ASEO Y LIMPIEZA	624,197.00
SUMINISTROS, PRODUCTOS DE TRATAMIENTO Y CUIDADO DEL ENFERMO	24,553.00
TRANSPORTE DE PASAJEROS	40,000.00
TRATAMIENTOS DE VENTANAS	131,755.00
TOTAL	54,405,595.54

Los procesos del período fueron adjudicados superando el porcentaje establecido por la ley para los diferentes tipos de empresas. A Mipymes se le otorgó un 68% del total de las compras, de las cuales un 3% fue a Mipymes- Mujeres y el 32% empresas No-Mipymes.



PROYECCIÓN AÑO 2020

En aplicación de la Resolución Núm. 461-03, las entidades del Sistema Dominicano de Seguridad Social se encuentran actualizando el Plan Estratégico Sectorial para el período 2021-2025, actualización que encierra varios retos, en vista de que el marco jurídico ha sufrido notables cambios en los últimos cuatro (4) años, incluyendo la Ley Núm. 397-19 que transforma la ARL Salud Segura en el Instituto Dominicano de Prevención de Riesgos del Trabajo (IDOPPRIL), el Anteproyecto de Ley que reforma el recargo por mora, así como fortalece a la TSS y DIDA, el programa Simplifica RD+, entre otros.

Por esta razón, las principales proyecciones para el SDSS son actualizar las cinco (5) líneas estratégicas y acciones en las que se enfoca el desarrollo del SDSS, en el nuevo ejercicio de planificación y continuar en el avance gradual y sostenido del mejoramiento en la calidad y calidez de los servicios.


TSS
Tesorería de la Seguridad Social

TESORERIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TSS)

MENSAJE DEL TESORERO

La Tesorería de la Seguridad Social tiene el honor de presentarles la memoria anual correspondiente al año 2019, enfocados en la implementación plena del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) bajo la Ley 87-01 y sus modificaciones, la cual nos designa como los responsables de la administración del Sistema Único de Información y del Recaudo, Distribución y Pago de los recursos financieros del SDSS, siendo nuestra política garantizar el cumplimiento de las normas jurídicas, el mejoramiento de los procesos de nuestro Sistema de Gestión de Calidad y de Seguridad de la Información, el manejo confidencial, la integridad de nuestros colaboradores y disponibilidad de la información, con miras a lograr la satisfacción de todas las partes interesadas, mediante el uso de una plataforma tecnológica eficiente y un capital humano competente; asegurando la credibilidad y crecimiento sostenido en las recaudaciones del Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Continuamos garantizando a todos los ciudadanos que aportan al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), que cuentan con la seguridad de que sus aportes se distribuyen puntualmente a las Administradoras de Riesgos de Salud, al Sistema de Pensiones y a la Administradora de Riesgos Laborales, conforme lo establece la Ley 87-01 y sus Normas complementarias, y estas memorias sirven como evidencia de ello.

Como parte de esto, la Tesorería de la Seguridad Social ha asumido mantener en la planificación estratégica la excelencia y calidad de sus procesos, seguridad de la información y gestión de los riesgos. Todos estos puntos encaminados a ser herramientas

que permitan a la institución anticiparse y dar respuesta a los grandes retos de un entorno económico, social y regulatorio en constante cambio.

La Tesorería de la Seguridad Social se ha caracterizado por ser una Institución Pública Modelo, reconocida por nuestros altos estándares de calidad, por las buenas prácticas implementadas en conjunto con instituciones como el MAP, DGCP; en eficiencia y confiabilidad, por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) en cuanto a la transparencia y credibilidad en nuestros procesos y operaciones, manteniendo altas calificaciones y la certificación de la NORTIC A-3 sobre la Publicación de Datos Abiertos del Gobierno Dominicano, obteniendo las certificaciones NORTIC -E1 sobre gestión de redes sociales y NORTIC A-2 sobre el desarrollo de los medios Web, por la Oficina Presidencial de Tecnologías de La Información y Comunicaciones (OPTIC), entre otras, con el objetivo de cumplir con los lineamientos establecidos para los procesos gubernamentales.

A continuación, presentamos nuestra Memoria de Gestión 2019, en la cual ponemos en manifiesto el desempeño que jugaron los colaboradores de cada departamento, área y oficina de la TSS a nivel nacional.

Henry Sahdalá Dumit
Tesorero de la Seguridad Social

RESUMEN EJECUTIVO

Basados en nuestras funciones de recaudar y administrar el Sistema Único de Información de Recaudo, Distribución y pago de Seguridad Social, al 31 de diciembre de 2019, los ingresos recaudados por la Tesorería de la Seguridad Social alcanzan la suma de RD$122,910,817,769. El total de empleadores activos en la Seguridad Social, alcanzan la suma de 91,173.

La Dirección de Asistencia al Empleador recibió a través de nuestras oficinas de servicio un total de 7,791 solicitudes de registro de empleadores con porcentaje de cumplimiento de un 94% en menos de 5 días laborables y a través del portal Formalizate.GOB.DO fueron registradas un total de siete mil trescientos cuatro (7,304) MIPYMES que hoy disfrutan de los beneficios de la Ley 87-1. El Centro de Contacto TSS recibió un total de 133,332 llamadas. El Programa de Capacitación a Empleadores ha impactado por encima de 1414 horas/hombre, capacitados y aptos para la aplicación correcta del SUIR y se espera finalizar el año por encima de las 3000 horas/hombre. Fue adquirido un Sistema de gestión de cola para las áreas de servicio en Plaza Naco, facilitando tanto el registro como las atenciones. Tenemos más de 90,000 empresas cotizantes al régimen contributivo que representan por encima de 2,200,000 de trabajadores que reciben los beneficios del sistema y sus dependientes.

Se recibieron un total de 32 casos divididos entre quejas y reclamaciones a través del sistema 311, siendo estos atendidos dentro de los plazos establecidos. Con el fin de conocer las expectativas y velar por la satisfacción de las partes interesadas, la institución realiza encuestas de percepción de satisfacción a empleadores, relacionados al SDSS, empleados y ciudadanos. A través de estas encuestas y de otros canales de recepción se han recibido 436 casos entre quejas y sugerencias.

Se realizaron 3,561 auditorías superando en un 45% las realizadas el año 2018. Oficios solicitados en total 2,471, con un total de aplicados de 2,471. Estos valores impactan directamente las pensiones y salud de los afiliados reportados por los empleadores.

Uno de los grandes pilares de la calidad es la mejora continua, se hicieron las siguientes mejoras de procesos como: seguimiento reingeniería de procesos de la Dirección de Asistencia al Empleador, Tercera versión de la carta compromiso al ciudadano, reingeniería de los procesos de la Dirección de Supervisión y actualización de la estructura institucional, entre otros.

Obtuvimos dos certificaciones NORTIC de la OPTIC, la Norma para la Gestión de las Redes Sociales en los Organismos Gubernamentales (NORTIC E-1), y la Norma para el desarrollo y gestión de los medios web del Estado Dominicano (NORTIC A-2). En el mes de noviembre obtuvimos la recertificación de la NORTIC A-3 sobre la Publicación de Datos Abiertos del Gobierno Dominicano. Ha sido implementado en nuestra institución, siendo un plan piloto para las pruebas e implementación, el subindicador Manejo del Portal único de Solicitudes de Acceso a la Información Pública SAIP.

De igual modo se realiza la segunda auditoría de recertificación ISO 9001:2015, donde nuevamente los auditores externos reconocen el grado de madurez que posee la institución en materia de gestión de calidad en todos sus procesos. La gestión de los activos y de los riesgos institucionales se enfocó en identificar los riesgos críticos en todos los procesos de la institución y a partir de ellos se ha creado una estrategia para mitigar todos aquellos que dependen en su totalidad de la institución y tener distintos escenarios de acción para aquellos que nos afectan a lo externo. Efectuamos el autodiagnóstico del Sistema de Control Interno de la TSS para establecer el grado en el cual se ajusta a las NOBACI. La Contraloría General de la República nos evaluó, alcanzando un 100% del proyecto, siendo esto satisfactorio.

El equipo de abogados de la TSS participó en 656 audiencias de procesos penales-laborales y 28 en otras materias legales, logrando obtener sentencias y conciliaciones favorables que incrementaron el registro de empleadores y empleados por esta vía.

Principales funcionarios de la institución

Henry Sahdalá Dumit, Tesorero
María del Pilar Peña de Álvarez, Directora de Recursos Humanos
Marina Inés Fiallo Cabral, Directora Administrativa
José Israel del Orbe Antonio, Director de Finanzas
Héctor Emilio Mota Portes, Director Tecnología Información y Operaciones
Juan Francisco Vidal Manzanillo, Director Jurídico
Sahadia Ercilia Cruz Abreu, Directora de Asistencia al Empleador
Manuel Rodríguez Barinas, Asesor de Fiscalización
Laura Patricia Hernández Cabrera, Directora de Planificación y Desarrollo
Ivonne Ramona Núñez García, Encargada Departamento de Fiscalización Interna
Roberto Carlos Jáquez Rivera, Encargado Administración Proyectos Tic

RESULTADOS DE LA GESTIÓN DEL AÑO

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

La Tesorería de la Seguridad Social está comprometida con la calidad y las mejores prácticas, por esto ha fortalecido la estructura organizacional del Departamento Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión, para con esto obtener mejores y más eficientes resultados en el desarrollo de la institución y la gestión de la calidad, enfocada a brindar servicios de calidad y más eficientes a la ciudadanía.

Esto ha significado grandes cambios en los objetivos institucionales, en los cuales se ha incorporado en el 2019 como objetivo fundamental cumplir con un 82% las metas presidenciales, lo cual se ha cumplido desde el primer trimestre por encima de la meta conservadora propuesta y al tercer trimestre hemos cumplido en un 95%, 13% por encima del objetivo propuesto.

Se han establecido nuevos indicadores de gestión para los procesos del Sistema de Gestión de Calidad con relación a los planteados en el 2018 y la adecuación de los existentes a los nuevos retos, para alcanzar las metas propuestas y tener las mejores herramientas a usar en las tomas de decisiones. Al igual que años anteriores la tendencia es el cumplimiento de estos, con sus excepciones en donde se han tomado una serie de medidas que permitirán que las áreas afectadas también logren las metas propuestas. Seguimos superando los parámetros establecidos en los objetivos de calidad de la Institución.

A continuación, se presentan los indicadores del Sistema de Gestión de Calidad:

Tabla 1. Resultados de los indicadores del Sistema de Gestión de Calidad de la Tesorería de la Seguridad Social Año 2019.

PROCESOS	Indicador (KPI's)	Valor Esperado	Medición Anual
Dirección Jurídica	Índice de recaudación	**84%**	83%*
	Índice de acuerdo pagos cumplidos	**75%**	82%*
DTI	Índice de eficiencia en respuesta a solicitudes de servicios de la mesa de ayuda	**96%**	97%*
Supervisión y Auditoría	Eficiencia en tiempo de respuesta de auditoría	**87%**	87%*
	Eficiencia en Tiempo respuesta Reclamaciones	**85%**	45%*
	Eficiencia en tiempo de respuesta de los oficios	**97%**	87%*
Recursos Humanos	Capacitar al personal de la TSS conforme al programa de capacitación	**45%**	49%*
Dirección Asistencia al Empleador (DAE)	Eficiencia en los tiempos de respuesta para registros de empleadores en el SUIR en un plazo no mayor a 5 días	**100%**	94%*
	Eficiencia en los Tiempos de entrega de las certificaciones en un plazo no mayor a 5 días	**100%**	100%*
Acceso a la Información - OAI-	Eficiencia en entrega Información Pública interna menor a 10 días	**97%**	100%*
Dirección de Planificación y Desarrollo	Transparencia Gubernamental (Metas Presidenciales)	**82%**	95%
Sistema de Gestión de Calidad	Índice de Satisfacción empleadores	**95%**	96%
	Índice de percepción de Credibilidad y Transparencia	**95%**	94%
	Cumplimiento de Atributos de Satisfacción de Colaboradores de la TSS	**80%**	83%

CERTIFICACIONES DE CALIDAD

La Tesorería de la Seguridad Social certificó todos sus procesos bajo la Norma ISO 9001 en el año 2011. En el año 2016, a partir de la publicación de la versión 2015 de dicha Norma, implementó y durante el mes de diciembre la institución tuvo la auditoría externa de Renovación de Certificado y Migración de la Norma por medio del Acuerdo de Cooperación con el Instituto Dominicano para la Calidad (INDOCAL), quien suplió a la Tesorería estos servicios por medio de la Asociación Española para la Normalización (AENOR INTERNACIONAL). Durante la misma se resaltó el compromiso de la institución, la integración de las expectativas de las partes interesadas en los procesos internos de la institución, los planes de mejora y la gestión de la documentación.

En el año 2017 la Tesorería de la Seguridad Social recibe su certificación ISO 9001:2015, siendo así una de las primeras instituciones públicas y privadas que hacen la migración a la nueva versión de la Norma.

En el año 2018 la Tesorería de la Seguridad Social realiza su segunda auditoría de seguimiento ISO 9001:2015, donde nuevamente los auditores externos reconocen el grado de madurez que posee la institución en materia de gestión de calidad en todos sus procesos.

El 2019 es el año de recertificación bajo la Norma ISO 9001:2015, para lo cual la institución incorpora nuevos auditores de calidad elegidos dentro de los colaboradores de las diferentes áreas, además de implementar nuevas metodologías en la realización de auditorías internas al SGC, que permitieron que nuestra institución nuevamente renovara su certificación y que la casa certificadora reconociera dentro de sus fortalezas las innovaciones realizadas. Cita textual del informe casa certificadora AENOR:

"1. La organización cuenta con 16 auditores internos en distintas áreas, lo que facilita la planificación de las auditorías y la imparcialidad en las mismas.

2. Se considera positiva la metodología de ampliar el tiempo de las auditorías en algunos procesos, con el objetivo de ampliar la muestra y hacer un examen más profundo. Que la institución cuenta con un sistema maduro."

La institución abocada a la mejora continua está inmersa en la implementación de la Norma ISO 27001 en todos sus procesos, preservando con esta la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, por medio de la gestión de los activos y de los riesgos institucionales. Dentro de los pasos que se están dando para dicha implementación, en el 2019 nos enfocamos en el proyecto de Continuidad de Negocios de la TSS, el cual ya se encuentra en fase de pruebas.

GESTIÓN DE RIESGOS TSS 2019

La Tesorería de la Seguridad Social asume en la planificación estratégica alcanzar la excelencia en la gestión de los riesgos. Nacida de la implementación de la norma ISO 9001:2015 y como parte fundamental para la implementación de norma ISO 27001:2013, la gestión de los riesgos se ha convertido en una herramienta que ha permitido a la institución anticiparse y dar respuesta a los grandes retos de un entorno económico, social y regulatorio en constante cambio.

A través de una aplicación de una gestión de riesgos orientada a nuestros objetivos, para el año 2019 la gestión de riesgo en la Tesorería de la Seguridad Social se enfocó, al igual que en el 2018, en identificar los riesgos críticos en todos los procesos de la institución y a partir de ellos mitigar todos aquellos que dependen en su totalidad de la institución y tener distintos escenarios de acción para aquellos que nos afectan a lo externo.

La meta propuesta para el 2019 era lograr un 10% de eficacia en las acciones tomadas para abordar los riesgos críticos, lo cual al corte del 3er. trimestre se perfila su cumplimiento por encima de la meta establecida, al igual que en el 2018 donde se logró mitigar más del 20% de los riesgos identificados en los distintos procesos de la institución.

La alta gerencia ha iniciado el Proyecto de Continuidad de Negocio para con ello mitigar aquellos riesgos que pueden detener el sistema en caso de materializarse, además de otras acciones que permitirán fortalecer todo el sistema.

INDICADORES DEL SISMAP

La institución tiene como resultado un 90.48% en los indicadores del SISMAP, lo que la sitúa en un color verde. Durante el año se actualizaron todas las evidencias de los indicadores del SISMAP y continúa trabajando así para cumplir con los requisitos faltantes.

ACERCAMIENTO AL CIUDADANO

Con el fin de conocer las expectativas y velar por la satisfacción de las partes interesadas, la institución realiza encuestas de percepción de satisfacción a cada una de estas, conformadas por empleadores, receptores de fondos y relacionados al SDSS, proveedores, empleados y ciudadanos en general.

Desde enero hasta octubre de 2019 se recibieron un total de 436 casos de quejas, sugerencias.

Tabla 3 Estadísticas de quejas y sugerencias Enero-octubre 2019	
Quejas	312
Sugerencias	124
Total	**436**

Fuente: División de Gestión de Calidad y Desarrollo Institucional

A través de sistema 311, al mes de octubre del año 2019 se han recibido un total de 32 casos divididos entre quejas y reclamaciones. Todos los casos recibidos fueron atendidos, concluyendo con la satisfacción de las personas en cada caso y dentro de los tiempos establecidos.

Tabla 4 Estadísticas de quejas, reclamaciones y sugerencias del sistema 311 Enero-octubre 2019	
Quejas	29
Reclamaciones	3
Total	**32**

MEJORAS DE PROCESOS

Uno de los grandes pilares de la calidad es la mejora continua, ya que esta nos ayuda a perseguir la excelencia, por esto durante el año 2019 se hicieron las siguientes mejoras de procesos:

- Trabajo en conjunto con todas las áreas para la actualización de la estructura de la TSS.
- Apoyo en creación departamento de Inteligencia Recaudatoria.
- Inducción a nuevo personal sobre el SGC.
- Actualización y creación de nuevos procedimientos en las distintas áreas de la institución.
- Apoyo a todos los proyectos desarrollados en las distintas áreas de la institución.
- Participación como parte de los evaluadores en los distintos procesos de compra de la institución.
- Actualización de la carta compromiso al ciudadano.
- Evolución de desempeño del personal en base a las regulaciones del MAP.

- Implementación de nuevos indicadores del SISMAP.
- Aplicación de la encuesta de satisfacción ciudadana establecida por el MAP.
- Seguimiento a reingeniería de los procesos de la Dirección de Supervisión y auditoría, para simplificar los trámites de reclamaciones de notificaciones de pago, implementar nuevos métodos de detección oportuna de mora, evasión y omisión al sistema de seguridad social, y garantizar que la supervisión de las afiliaciones de ARS sirva de herramienta de toma de decisiones de los organismos llamados a dar seguimiento a dichas administradoras.

Como proyectos estamos trabajando en:

- Implementación de la nueva estructura aprobada por el MAP.
- Actualización Manual de Cargos en base a la nueva estructura.
- Creación de nuevos procedimientos para las nuevas áreas aprobadas por el MAP.
- Continuidad de negocio TSS.
- Actualización de las descripciones de puestos de todo el personal de la TSS en base a la nueva estructura aprobada.

Durante este año estuvimos participando en seminarios, talleres y otras actividades organizadas por el Ministerio de Administración Pública.

PERSPECTIVA ESTRATÉGICA

Dentro de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030, la Seguridad Social está contemplada en más de un eje estratégico, como es el caso del Segundo Eje, el cual 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”.

Dentro de ello, el aseguramiento en salud para garantizar el acceso a servicios de salud y reducir el gasto de bolsillo, presenta como objetivo específico:

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

Considerando los objetivos puntuales, señalados en la Estrategia Nacional y presentando las siguientes funciones de la Tesorería de la Seguridad Social, procedemos a analizar nuestra situación y entorno actual para determinar los lineamientos estratégicos e iniciativas a considerar para los próximos cinco años, de manera que podamos alcanzar nuestros objetivos a corto y mediano plazo.

La Tesorería de la Seguridad Social tiene las siguientes funciones a nivel del Sistema de Seguridad Social Dominicano:

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, 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 Ley 87-01 y sus reglamentos.

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

Asesorar a la máxima autoridad y directores de área en materia de políticas, planes, programas y proyectos de la institución, así como diseñar y dirigir la planeación estratégica de la institución, como la implementación del plan estratégico institucional, informes técnicos, estudios y opinión sobre planes y proyectos, formulación de presupuesto institucional, garantizando el logro de los objetivos a partir de la eficientización de las operaciones y el mejoramiento continuo de los procesos, las propuestas de cambios organizacionales; de reingeniería de procesos; gestión del sistema de calidad, gestión de riesgos y evaluación institucional.

SISTEMA DE MONITOREO Y MEDICIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA (SMMGP)

Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP) Noviembre 2019						
SISMAP	ITI Cge	NOBACI	CUMPLIMIENTO DE LA LEY 200-04	GESTIÓN PRESUPUESTARIA	TRANSPARENCIA GUBERNAMETAL	CONTRATACIONES PÚBLICAS
92	86	100	99	98	99	95

La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) se ha caracterizado siempre por el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones del Estado. Y una de las regulaciones del Estado a través del Ministerio de Administración Pública (MAP) es el SISMAP, el cual tiene como objetivo medir los niveles de desarrollo de la gestión de las entidades en términos de eficiencia, eficacia, calidad y participación. El mismo está integrado por nueve (9) indicadores básicos de Organización y Gestión y unos 28 subindicadores relacionados con la Gestión de Recursos Humanos, el Fortalecimiento Institucional, Calidad de la Gestión y Servicios. Su cumplimiento es medido en una escala similar al semáforo, con rangos de valores que van desde 0 hasta 100 y que determinan el nivel de avance de las instituciones una vez totalizados.

A diciembre de 2018 el promedio logrado fue un 82.44% y al 31 de octubre de 2019 el nivel logrado es de un promedio general de 91.76%. Hemos mejorado con relación al año anterior, y eso ha implicado esfuerzo, compromiso, responsabilidad y disposición para lograr el nivel alcanzado hasta el momento. Estamos enfocados en trabajar arduamente para lograr la máxima puntuación y continuar mejorando y mantenernos en los objetivos logrados.

ACUERDOS DE DESEMPEÑO

La Tesorería de la Seguridad Social (TSS), motivada siempre en el cumplimiento de leyes, normas, regulaciones y resoluciones, bajo la Dirección de Recursos Humanos elaboró con su personal los acuerdos de desempeño para el primer y segundo semestre de 2019. La aplicación de acuerdos de desempeño se hace conforme lo establece la Resolución No. 39-2014 del Ministerio de Administración Pública (MAP), que aprueba la Guía del Evaluador para la aplicación del proceso de Gestión y Evaluación de Desempeño basada en el logro de metas o resultados, la capacidad para ejecutar el trabajo o competencias y en el cumplimiento del Régimen Ético y Disciplinario.

El Acuerdo de Desempeño es un documento formal donde se establecen las metas y responsabilidades que el colaborador(a) debe alcanzar durante un periodo determinado, conforme el POA departamental y funciones del colaborador(a) de la TSS. El primer semestre fue evaluado en el mes de julio de 2019 y el segundo semestre será evaluado con un corte al 30 de noviembre del presente año, a fin de remitir dichos resultados al MAP a más tardar el día 20 del mes de diciembre de 2019. Una vez evaluados los acuerdos se aplica una evaluación de desempeño por grupo ocupacional a fin de plasmar el resultado obtenido de cada colaborador(a) de su acuerdo, así como aplicar las novedades relacionadas con el cumplimiento del Régimen Ético y Disciplinario y las competencias de cada colaborador desarrolladas y observables que se mide a través de su comportamiento, habilidades y acciones específicas. En agosto de 2019 se aplicaron las evaluaciones del primer semestre y entre febrero a marzo de 2020 se aplicarán las evaluaciones del segundo semestre de 2019, y a la vez pagar el incentivo por rendimiento individual que establece el Artículo 3 del Reglamento 100-2018 del MAP.

CREACIÓN DE NUEVO DEPARTAMENTO TSS

En el mes de mayo, vía la resolución 01-2019, se creó el Departamento de Inteligencia Recaudatoria, que tiene como objetivo la detección, control de los incumplimientos y manejo de las herramientas que permitan identificar patrones de conducta por parte de los empleadores para abordar y establecer indicadores sobre la evasión y la elusión en la Seguridad Social, base fundamental para las adecuaciones de la modificación de la Ley 87-01 sometida por el Presidente.

La creación de este Departamento de Inteligencia Recaudatoria es producto de la detección de la necesidad de identificar patrones de comportamiento que afecten al SDSS y el resultado de una consultoría externa, auspiciado por el BID en el marco del acuerdo incluido en el tercer componente sobre mejoras en las políticas de Seguridad Social y los incentivos a la formalidad del (DR-L1121), y realizada para esta institución. Este departamento suministra informaciones de utilidad en los niveles de apoyo a la toma de decisiones, como estadísticas de gestión y de resultado, monitoreo de indicadores, así como establecer la planificación. Este departamento está bajo la dependencia de la máxima autoridad de la TSS.

NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL TSS

Conforme al anteproyecto de modificación a la Ley 87-01 sometido al Congreso de la República Dominicana por el señor presidente de la República; donde se modifican los recargos por mora en los pagos al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y confiere a la Tesorería de la Seguridad Social autonomía y personalidad jurídica para sus funciones del recaudo, distribución y pago de las cotizaciones del SDSS, así como del Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR). Esta reforma a la Ley de Seguridad Social implica nuevas responsabilidades a la TSS, específicamente en el área de Fiscalización, incluye procesos administrativos sancionatorios y de cobranza persuasiva y coactiva, embargos, sometimientos y persecución, entre otros. Para hacerle frente a todos estos cambios se requiere de una reestructura organizacional integral que incluya procesos jurídicos y de fiscalización, así como cambios en las áreas de apoyo y nuevas oficinas regionales.

En vista de los cambios y nuevas funciones que tendrá la TSS, en el mes de abril del presente año solicitamos al Ministerio de Administración Pública (MAP) una revisión de la estructura actual, con el objetivo de analizar con cada uno de los directores de la TSS la nueva estructura que responda a los criterios de unidad, coherencia, jerarquía, coordinación y racionalidad que necesitamos.

Luego de un proceso de análisis y estudios realizados alrededor de cinco (5) meses en conjunto con los analistas asignados por el MAP para estos fines, se crearon para la estructura organizacional TSS nuevos departamentos que fortalecerán las estructuras misionales, de staff y las de apoyo. La nueva estructura organizacional TSS se aprobó, vía Resolución 02-2019, en el mes de noviembre de 2019, y con esta nueva estructura garantizaremos el cumplimiento de mandato de ley y de los objetivos estratégicos de la TSS y la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030.

CREACIÓN POLÍTICAS DE HORAS ADICIONALES Y REPORTE

En el mes de enero del presente año se implementó la política de horas adiciones para el personal que ocupa cargos en el área de Servicios Generales y reporte de aplicación. El objetivo de esta es establecer los lineamientos para el pago de horas adicionales de la jornada habitual de trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Ley 41-08.

El pago de las horas adicionales es conforme lo establece el Artículo 40 del Reglamento 523-09 y sus párrafos I, II y III. Se realiza mensualmente a través de la nómina que se tiene para tales fines. La cual se realizará en el Sistema de Administración de Servidores Públicos

(SASP) y cargada a través del Sistema de Información de la Gestión Financiera (SIGEF). La implementación fue motivada para compensar al personal de Servicios Generales de la TSS que regularmente se deben quedar fuera de horario laboral, trabajar días de fiestas y fines de semanas acompañar a un personal externo o interno que realiza labores de mantenimiento y/o nuevas implementaciones en las oficinas de la TSS que están en la Torre de la Seguridad Social, oficina de Naco y oficinas de las regionales.

IMPLEMENTACIÓN CENTRO DE SERVICIOS OFICINAS REGIONALES

En el mes de junio del presente año implementamos los Centros de Servicios en las Oficinas Regionales TSS. El mismo consiste en que tanto los representantes de Asistencia al Empleador como los auditores I de la Seguridad Social ofrezcan los mismos servicios a los empleadores/ciudadanos en el marco de las responsabilidades de la Tesorería de la Seguridad Social.

Para lograr este proceso se realizaron visitas a las oficinas regionales y se realizaron varias reuniones para identificar áreas de mejora. Como resultado de las reuniones, se modificaron los perfiles de representantes y de auditores, se capacitaron a ambos en las funciones que desempeñan conforme a su puesto, tanto en las solicitudes de reclamaciones como en los demás servicios que requieren los empleadores. Este proceso además conllevó actualizar las descripciones de puesto de ambos para las oficinas regionales, así como actualizar procedimientos y solicitar a la Dirección de Tecnología de Información y Comunicación los nuevos roles para permisos en el SUIR para fines de realizar las funciones.

PROGRAMA PASANTÍA LABORAL TSS

Las instituciones educativas de nuestro país tienen como requisito o como práctica final, que los estudiantes deben realizar una cantidad de horas establecidas de acuerdo con la casa de estudio, con el fin de que practiquen los conocimientos adquiridos y desarrollen habilidades en su carrera de estudio.

Es por esto por lo que la Tesorería de la Seguridad Social, como parte de su responsabilidad social, pone a disposición a estudiantes de términos de bachillerato y carreras universitarias la oportunidad de desarrollarse, adquirir experiencia de primera fuente, desenvolverse en un espacio real para el cual se están formando y trabajarán en un futuro, así como conocer el Sistema Dominicano de Seguridad Social, sus leyes y resoluciones, a través del Programa de Pasantía Laboral.

Para el año 2019, el programa contó con 10 pasantes, 9 en el esquema de pasantías externas y 1 dentro del renglón de pasantía interna, en ambos esquemas como estrategia de aprendizaje se les proporcionó responsabilidades y retos que les permitiesen desarrollar sus talentos en las Direcciones a las cuales pertenecieron dichas pasantías, estas fueron Dirección Administrativa, Departamento de Control y Análisis de las Operaciones, Departamento de Compras y Contrataciones, Departamento de Servicios Generales, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Financiera y en la Dirección de Recursos Humanos.

Los centros educativos que apoyamos este año fueron: Instituto Politécnico Pilar Constanza, Politécnico Madre Rafaela Ybarra, Politécnico Nuestra Señora del Carmen, Politécnico San Juan Batista de la Salle, Universidad Dominicana (O&M) y Universidad del Caribe (UNICARIBE).

PROGRAMA DE CULTURA Y SALUD

La salud de los colaboradores de una institución repercute directamente en la productividad y clima de esta y por ende al bienestar de los colaboradores mismos.

Entendiendo la importancia que tiene la salud de nuestros colaboradores para el Programa Salud y Cultura 2019 unificamos fuerzas con diferentes ARS´s y sus programas de Promoción y Prevención de la Salud, así como, con otras empresas como son: Biempre y Spacio Dental, quienes nos colaboraron e impulsamos la campaña TSS es Salud.

TSS es salud es una campaña desarrollada entre los meses de septiembre-diciembre, en el que realizamos boletines de salud y odontológicos, tomas de analíticas: colesterol, glicemia, triglicéridos, hemogramas, entre otros análisis importantes para determinar la salud del personal y la Jornada Cardiovascular donde tipificamos la sangre de nuestros colaboradores, toma de presión arterial, grasa corporal y nivel de glucosa en sangre; estos datos fueron analizados y leídos por un grupo de médicos generales que incentivaron al personal a responsabilizarse de un estilo de vida más saludable y nosotros como institución asumimos ofrecerles apoyo a través de consultas nutricionales con una doctora especializada en nutrición y médico general, que permitirá reducir la tasa de sobrepeso, obesidad y/o delgadez entre nuestros colaboradores, así como la salud en general.

En el desarrollo del Programa de Salud y Cultura durante el año 2019 realizamos diferentes actividades educativas tales como:

- Charla Manejo del estrés, donde los participantes aprendieron herramientas de como mitigar el estrés familiar y laboral. La misma fue con ARS Palic.
- Charla Educación sexual para padres, motivada por la alta población de colaboradores con hijos adolescentes. La misma fue con ARS Palic.
- Charla sobre Lactancia materna, donde promovimos el conocimiento de los beneficios y aclaraciones de los mitos y errores que se comenten en la práctica. La misma fue con ARS Senasa.
- Charla de Primeros auxilios, conscientes de que todos en cualquier circunstancia de nuestras vidas pudiésemos presenciar un accidente y/o incidente, organizamos y ofrecimos el conocimiento de poder salvar una vida.
- Charla Cáncer de mama, en el mes de octubre, mes dedicado a la prevención y lucha contra el cáncer de mama, realizamos charlas para educar a nuestros colaboradores que puede afectar indistintamente el sexo del mismo y que su prevención a tiempo es vital.
- Charla Motivación con aplicación laboral y personal. Vista la importancia de tener un personal motivado y que conozca las técnicas y estrategias para motivar y automotivarse se realizó esta charla sin distinguir las circunstancias que nos presenta la rutina diaria.
- Campaña odontológica. En el mes de octubre remitimos boletines de salud bucal, y junto con Spacio Dental realizamos una jornada de educación con descuentos en los procedimientos odontológicos que el colaborador ameritara hacerse.
- Ahorro energético. A fin de que el personal conozca cómo puede ahorrar energía en su hogar, en la TSS y protección al medio ambiente. La misma fue con el Ministerio de Energía y Minas.

PROYECTO COMPROMISO MEDIO AMBIENTAL

Como parte del compromiso ambiental de la TSS y en apoyo a la Campaña Uso Racional de la Energía (CURE) del Ministerio de Energía y Minas, el 15 de enero en la TSS desarrollamos la Conferencia Sobre Ahorro Energético a los fines de lograr una disminución en el consumo energético de los hogares de nuestros colaboradores, el uso en la oficina misma y la protección del medioambiente.

PROYECTO 3RS

Con el lema “Tu aporte cuenta para cuidar el Planeta”, en conjunto con el Departamento de Servicios Generales y nuestro interés de preservar, concienciar sobre el medioambiente, iniciamos un programa para promover las 3Rs (reducir, reusar y reutilizar). Desde agosto

a enero de 2019 se recolectaron 615 libras de papel y cartón con los cuales se fabricaron 4,650 cartones de huevos; impactando positivamente la vida de familias que tienen como sustento la recolección de residuos clasificados y que nos colaboran en la TSS, un ejemplo es nuestro Gestor Vecino Verde.

CAMPAÑA TAPITAS X QUIMIO

El cáncer es una de las causas de muerte más frecuente, es por esto que en el mes de septiembre apoyamos la Campaña: ¡Donemos Quimioterapias a los niños con cáncer! Tapitas X Quimio, consistiendo en la recolección de todo tipo de tapas (refrescos, agua, margarina, botellones de agua, entre otros) para ser entregadas a la Fundación Amigos contra el Cáncer Infantil, quienes a su vez le vendieron a Skyplast y el dinero se utilizó para pagar quimioterapias a los niños con cáncer. Dicha campaña apoyó significativamente al Programa 3Rs, permitiendo que el plástico no contamine el ambiente, sino que sea reciclado y/o reutilizado. Además, en el mes de octubre se realizaron jornadas de educación para cáncer e invitamos al personal a utilizar todos los viernes de este mes una pieza rosada y el lazo rosa que otorgamos como un llamado de conciencia.

PERSPECTIVA OPERATIVA

ÍNDICE DE TRANSPARENCIA

La Oficina de Acceso a la Información de la Tesorería de la Seguridad Social, en cumplimiento a la Ley 200-04, Ley General de Libre Acceso a la Información Pública, “garantiza el acceso a la información pública del ciudadano suministrando información completa, veraz y oportuna de nuestros actos y los de nuestros funcionarios, así como su publicidad dentro de los límites que establece la ley por medio de un servicio permanente, diligente y actualizado”.

Para cumplir estos objetivos se encuentra disponible la Oficina de Acceso a la Información (OAI) y nuestro portal web: http://www.tss.gob.do/transparencia, a través del cual ofrecemos y mantenemos, en cumplimiento con el pilar de máxima publicidad, nuestro portal de Transparencia actualizado, garantizando el derecho de los ciudadanos de estar informados de las leyes, decretos, resoluciones, disposiciones, marcos regulatorios, estructuras y cualquier otro tipo de normativa relacionada con la institución. De forma dinámica presentamos nuestro presupuesto anual y su ejecución, licitaciones, compras,

contrataciones, estado de cuenta y pago a proveedores, inventarios, programas y proyectos, estadísticas, informes, memorias y publicaciones oficiales, nómina de empleados, beneficiarios de programas, vacantes disponibles, miembros de la Comisión de Ética y gestión y cualquier otra información de índole pública.

RESULTADOS Y METAS ALCANZADAS

Hasta mediados de noviembre hemos recibido un total de setenta y dos (72) solicitudes de información pública, veinte y tres (23) fueron realizadas por mujeres y cuarenta y dos (42) por hombres y siete solicitudes fueron realizadas a nombre de personas morales. Todas fueron respondidas dentro de los plazos establecidos por la Ley 200-04.

El Sub-portal de Transparencia se ha mantenido por encima del 95% en cuanto al cumplimiento de la disponibilidad y calidad de las informaciones publicadas.

Obtuvimos dos certificaciones NORTIC de la Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación, la Norma para la Gestión de las Redes Sociales en los Organismos Gubernamentales (NORTIC- E1), y la Norma para el desarrollo y gestión de los medios web del Estado Dominicano (NORTIC A-2).

Por último, canalizamos inquietudes por parte de la ciudadanía que nos contactan a través del correo de la oficina oai@tss.gov.do, las redes sociales habilitadas y vía telefónica pero que pertenecen a otras áreas de la TSS. Cerramos con trescientas noventa y una (391) solicitudes que no son de la OAI, canalizadas con las direcciones correspondientes.

De igual forma participamos en la evaluación del Cuarto Plan de Acción de Alianza de Gobierno Abierto organizado por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), participando de esta forma en las iniciativas del Gobierno.

Nuestra meta de sostener durante todo el año la calificación de 100% en las evaluaciones de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental no fue posible por el factor siguiente:

La resolución 1/18 sobre Estructuración del Portal de Transparencia introdujo cambios y nuevos indicadores, en ese sentido era necesario como parte de las ponderaciones la Certificación NORTIC A-2, Norma para el Desarrollo y Gestión de los Medios Web del Estado Dominicano, de la cual fuimos certificados en el mes de noviembre.

GESTIÓN INTERNA

Como parte de las metas de la Oficina de Acceso a la Información de la Tesorería de la Seguridad Social realizamos un programa de sensibilización sobre Acceso a la Información en nuestras oficinas regionales, Puerto Plata, Bávaro y Santiago.

- Tuvimos a bien ser parte del Comité Electoral que organizó las elecciones de elección de la CEP 2019-2021, llegando a feliz término.
- En este trimestre la OAI coordinó el proceso de juramentación de los miembros electos de la Comisión de Ética Pública que estarán en el ejercicio de estas funciones durante el periodo 2019-2021.
- Coordinamos la charla Magistral "Ética en el servidor público siglo XXI", a cargo del Sr. Gregorio Montero, exsecretario general del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD).
- Coordinamos un programa de capacitación a los colaboradores de nuevo ingreso.
- Se impartió una sensibilización a las diferentes áreas que intervienen en el suministro de documentos públicos a lo interno de nuestra institución.
- Setenta y dos (72) ciudadanos recibieron respuesta a las solicitudes de información realizadas, en cumplimiento de la Resolución DIGEIG.
- Dimos respuesta y seguimiento a trecientas noventa y un (391) solicitudes que no son de la OAI, canalizadas con las direcciones correspondientes.
- Ochenta (80) colaboradores recibieron capacitación brindada o gestionada por la OAI.

TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL

Con el propósito de fomentar la transparencia, eficacia y eficiencia de la gestión, fueron modificadas las ponderaciones los indicadores de cumplimiento de la Ley 200-04, en ese sentido sensibilizamos a las áreas correspondientes responsables del envío, garantizando así "el flujo de información hacia la Oficina de Acceso a la Información en tiempos oportunos", en base a los nuevos lineamientos de esta normativa.

Continuamos con la liberación de datos en formato abierto, lo que nos permite mantener la NORTIC A-3 sobre la Publicación de Datos Abiertos del Gobierno Dominicano.
Se ha coordinado la solicitud y carga de las informaciones liberadas en el Portal Datos.gob.do, contando al mes de junio con los siguientes conjuntos de datos:

- Nóminas de Empleados, TSS, 2017-2019.
- Estadísticas Oficina Acceso a la Información (OAI), TSS, 2017- 2019.
- Recaudaciones y Notificaciones TSS, 2017-2019.
- Empleadores activos en TSS, 2017-2019.
- Trabajadores activos en TSS, 2017-2019.

En este año fueron evaluados los datos de acuerdo con la resolución 1/18 presentando la calificación siguiente:

Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Puntuación	5/5	5/5	5/5	5/5	5/5	5/5	5/5	5/5	5/5

Otro subindicador que forma parte del cumplimiento de la Ley 200-04 es el Manejo del Portal Único de Solicitudes de Acceso a la Información Pública SAIP, con una ponderación de 6 puntos y a partir de mayo una ponderación de 15 puntos, durante los periodos evaluados hemos obtenido la calificación siguiente:

Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Puntuación	6/6	6/6	6/6	6/6	15/15	15/15	15/15	15/15	15/15

ÍNDICE DE USO TIC E IMPLEMENTACIÓN GOBIERNO ELECTRÓNICO

La Dirección de TIC tiene como objetivo administrar la plataforma del Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR) y todas las demás aplicaciones tecnológicas de la Tesorería de la Seguridad Social, garantizando el desarrollo y soporte tecnológico para cubrir las necesidades de los usuarios y el uso adecuado de la información, adoptando las mejores prácticas para asegurar que las TICs estén alineadas a las metas estratégicas de la institución a los fines de garantizar la conectividad y buen funcionamiento de esas aplicaciones.

Este año fue dedicado a trabajar para mejorar el funcionamiento de nuestros procesos alternos, establecer una independencia real entre producción y contingencia. Por este motivo, en el mes de junio presentamos un inconveniente con los bancos recaudadores que no les permitía realizar autorizaciones de forma continua, ya que se estaban duplicando las direcciones IP de los webservices. Este inconveniente fue resuelto el mismo mes, pero provocó una salida de producción de un día.

Como parte de la reingeniería del módulo de seguridad del SUIR, se completó en una primera fase la autenticación vía un PIN remitido vía SMS para los representantes de empleadores, así como el desarrollo y puesta en producción que se realizará en el mes de diciembre, del establecimiento de horarios de acceso para los usuarios NO representantes de empleadores. La reingeniería a dicho módulo continuará durante todo el 2020.

Como un método que nos permitiera subsanar el tema de personal, que en este año tuvimos una baja por licencia prolongada y renuncias, fue mitigado gracias a la colaboración de la Empresa Procesadora de la Base de Datos - UNIPAGO, la cual facilitó colaboradores que permitieron concluir con éxito la puesta en marcha de la Resolución del CNSS Núm. 471-02 y otros pendientes.

En la evaluación de la Gestión de Riesgo de TI, un riesgo crítico detectado fue: "Fallos de la infraestructura de hardware por causa de la obsolescencia o falta de redundancia en componentes de la plataforma de TI de la TSS". Como plan de acción para mitigarlo, se estableció la adquisición de los siguientes equipos:

- Un equipo de almacenamiento con el cual quedan mitigados los riesgos de pérdida de información y de interrupción del servicio del SUIR, evitando la saturación por falta de espacio de almacenamiento.
- Dos (2) interruptores de red que garantizan alta disponibilidad de la red en nuestra plataforma tecnológica.
- Dos (2) equipos de seguridad de la red (firewalls) para rendimiento y redundancia y alta disponibilidad de los servicios de TI.

Todos los equipos nuevos cuentan con 3 años de soporte.

ÍNDICE DE USO DE TIC E IMPLEMENTACIÓN DE GOBIERNO ELECTRÓNICO (SISTICGE)

En el indicador 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, logramos un avance el 2019, pasando de 83.38 a 86.39 debido a que en el mes de octubre logramos la certificación Nortic A4. Luego de la auditoría realizada por OPTIC, otorgó a la institución la certificación Nortic A2.

Iticge 2018	**Uso de TIC**	**Desarrollo E-Gob**	**Desarrollo e-Servicios**	**Gobierno Abierto y e-Participación**
	20%	30%	25%	25%
83.38	19.55	23.83	20.00	20.00

Iticge 2019	**Uso de TIC**	**Desarrollo E-Gob**	**Desarrollo e-Servicios**	**Gobierno Abierto y e-Participación**
	20%	30%	25%	25%
86.39	19.55	26.84	20.00	20.00

LOGROS ALCANZADOS

Proyecto	Beneficios
Certificación Nortic A4 v2014	3 puntos en el índice Optic
Implementación del almacenamiento Pure	Reducción de los procesos batch a un tercio del tiempo anterior (corrida de NP, Recargos, validación de carteras de salud, entre otros)
	Mayor disponibilidad de espacio
Fase I y “” autenticación vía SMS	Se logra establecer un mecanismo más efectivo para comunicarse con los empleadores.
	Se realiza gestión de cobro persuasivo vía SMS
	Se le ofrece a la Dirección Jurídica un mecanismo de mayor capacidad de acción en contra de la carga de nóminas fraudulentas.
Implementación del Netbackup	Reducción a un 25% del tiempo en que se hace respaldo a los datos.
Automatización de certificaciones varias	Empleadores y ciudadanos pueden obtener sus certificaciones de forma instantánea una vez realizan la solicitud.
Upgrade a la plataforma Netscaler a Citrix ADC	Optimización del balanceo de carga de los servidores de aplicación del SUIR
Implementación módulo pagos de gobierno vía DF	Se ha reducido considerablemente las gestiones que realizaba la Dirección Financiera para el pago mensual de las NP de las instituciones públicas.
	Mayor control de las operaciones de pago y concentración de fondos de
Se implementó redundancia eléctrica NAP y de comunicación entre el NAP y DGII	Reducción de riesgos ante contingencias
	Mayor confiabilidad/estabilidad de la infraestructura que soporta el core.
Ajustes al SUIR para la integración al Plan de Salud de los pensionados cubiertos mediante decreto 18-19	Ampliación de la cobertura de salud de pensionados de la DGJP
Boletín informativo TSS (newsletter)	Se ha dotado a la TSS de un mecanismo idóneo para comunicar informaciones de importancia con los interesados que se registren en él.
Restructuración del portal Transparencia atendiendo a los requerimientos de la Nortic A2	Reducción de requerimientos de la Nortic A2
Digitalización de documentos	Se ha prestado colaboración al consultor del proyecto y al personal del Archivo Central en la instalación de licencias, equipos y configuraciones.
Sistema de Conciliación Bancaria	Se ha participado activamente en la implementación y configuración del Sistema adquirido para estos fines
Resolución 471-02	Se dedicaron más de 60 horas/hombre en las discusiones del marco conceptual de la Resolución y el protocolo de implementación de la misma.
Aplicación móvil para ciudadanos y empleadores	Se han participado activamente conjuntamente con técnicos de Unipago en el marco conceptual y el prototipo de la app móvil de la TSS.
Módulo de cobros	Se ha dado apoyo a la DJ en la evaluación de propuestas de terceros para obtener esta solución
Implementación de licencias de adobe	Para uso de la OAI

DESARROLLO / QA:

La creación de la App móvil y de un foro, la conclusión y prueba del DRP, que son requisitos también del indicador SISTICGE, por la falta de recursos tanto para la adecuación de los equipos que tenemos como para adquirir o desarrollar las nuevas soluciones y que permitan la creación del site de contingencia de las operaciones; no pudimos cumplir con estas metas por falta de personal.

Aunque tenemos un centro de datos ajustado a los estándares, no se ha podido llevar a cabo el traslado de los equipos de nuestro site de contingencia al nuevo, debido a que la empresa encargada de la construcción del datacenter no ha concluido ni realizado la entrega formal.

Adicionalmente, trabajamos en la conexión vía web service con instituciones que lo hacen accediendo directamente al SUIR.

GESTIÓN INTERNA

Como parte de la colaboración de manera directa con otras direcciones tenemos la contribución para la selección, implementación y entrenamiento de nuevo Chat TSS.

- El apoyo para la recertificación de la Nortic A3 mediante la modificación de todo lo que estaba en datos abiertos, reducción de documentos que existían, dejando solo los más relevantes, cambios en los datos tanto físicos como los que existen en el servidor.
- Para cumplir con Nortic A2, la implementación de un buscador. Además de la recomendación de la contratación de un diseñador gráfico para mejorar el “look and feel” del portal.

CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DEL SGI

Hasta el 31 de octubre de 2019 hemos atendido 1,564 solicitudes de servicios en mesa de ayuda en lo referente al indicador para el Sistema de Gestión Integral que dice “Mantener el índice de eficiencia en respuesta a solicitudes de servicios de la mesa de ayuda en un mínimo de 96%”. De este total de solicitudes 1,520 fueron atendidas dentro del tiempo establecido y 44 fuera de plazo, produciendo un resultado de 97% de satisfacción de los mismos.

En relación con el indicado de disponibilidad del SUIR, se mantuvo en un 99.96% de disponibilidad, con un porciento de bajadas por mantenimiento y salidas programadas.
Se implementaron las siguientes medidas de seguridad: 1) Implementación de MDM para Office 365; 2) Políticas más restrictivas a nivel de firewall (FORTIGATE); 3) Implementación de protocolo HTTPS para www.tss.gob.do y www.tss2.gov.do; 4) Realización de pruebas periódicas de Penetración.

TAREAS NO RUTINARIAS

El módulo que se desprende de la Resolución 471-02 fue concluido; y al momento del informe, nos encontramos en la fase de ajustes menores, mejora continua y adecuaciones que se desprenden de la Resolución 486-03 del CNSS.

Aplicación móvil para empleadores y ciudadanos. El nivel de avance de desarrollo de los webservices que debe construir la TSS para interconectarse a dicha aplicación es de 80%, los cuales han sido retrasados por el impacto en el volumen de desarrollo de la resolución 471-02. Una vez se complete el desarrollo, se agotarán las correspondientes pruebas internas y externas (con Unipago) para liberar este producto. Se espera que el producto final pueda ser liberado en el primer trimestre de 2020. Esto incluye todo lo relacionado con el portal del ciudadano.

Cabe destacar que los aportes extraordinarios al SVDS (nombrado en el cuadro como módulo de aportes voluntarios) han sido fusionados en este proyecto y aún no existe normativa final por parte de la SIPEN para los fines.

CASO SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES

a) Acuerdos de Pago. Sujeto a cambios debido a modificación de la Ley 87-01 que cursa en el Congreso.
b) Registro de Empleadores. Se hace de forma automática a través del portal www.formalizate.gov.do
c) Reclamaciones. En estudio para diseñar formulario que sea llenado vía el portal de TSS.

OTRAS TAREAS Y DESARROLLOS

1) Software de Conciliación Bancaria. La DTIC ha prestado todo el soporte técnico requerido a la empresa BDO y al área encargada de gestionar el proyecto.
2) Data Center Naco. 100% en operación. Pendiente adenda a contrato.
3) Proyecto de digitalización. Se ha prestado todo el soporte técnico requerido al consultor y al área encargada de gestionar el proyecto.
4) Unidad de inteligencia de negocios. Se ha prestado todo el soporte técnico requerido al área encargada de gestionar el proyecto.
5) Sistemas de turnos (e-Flow) y de control de visitas. Se ha prestado todo el soporte técnico requerido a las áreas encargadas de gestionar ambos proyectos, a saber, de la Dirección Administrativa y de Atención al Empleador.
6) Propuesta nueva estructura de DTIC. Se colaboró con la Dirección de RRHH en la descripción de puestos.
7) Módulo de afiliación y pago del régimen especial de pensionados. 100% en producción. Pendiente de entrenamiento a usuarios.
8) Módulo de pagos de gobierno. 100% completado y entregado.
9) Webservice varios. 100% completados, nuevos webservice están siendo desarrollados para atender otros requerimientos. No tuvimos colaboración de entidades externas, en especial la DIDA.
10) Ajustes al SUIR por resolución SIPEN extranjeros que se cedulan. 0% desarrollado, pendiente modelo de certificación a ser suministrado por SIPEN. Pospuesto para 1Q 2020.
11) Ajustes al SUIR para cumplimiento de normativa de la SISALRIL relativa a neteo de cápitas por traspasos irregulares de afiliados. Pospuesto para 1Q 2020.
12) Notificación de fallecimiento vía empleador. Pospuesto para 2Q 2020.
13) Almacenamiento para el software de conciliación/digitalización. Adquirido e instalado, en fase de distribución de espacio a usuarios a ser completado en diciembre de 2019.
14) Monitoreo de base de datos. A cargo del área de Seguridad de Sistemas.
15) Software de Seguridad para resguardo de la información.
16) Software de automatización de procesos. Adquirido, en fase final de implementación a ser completado en diciembre de 2019.
17) Upgrade a librería de backup. 100% completado.
18) Upgrade a plataforma Netscaler. 100% completado.
19) Upgrade de Fortinet. 100% completado.
20) Nueva plataforma de antivirus. Se realizó renovación de licenciamiento de la actual.
21) Foro de interacción TSS. Pospuesto. Se desarrollará en el 2Q de 2020.
22) Norma A2 de Optic. Se realizaron todos los cambios requeridos al portal de la TSS.
23) Norma A4 de Optic. Se realizaron todos los desarrollos requeridos para la certificación a la norma.

24) Enlace de fibra data center Naco-NAP. Sustituido por ampliación de ancho de banda enlace Columbus.
25) Traslado de site de contingencia desde DGII a Naco. 100% completado y réplica de la base de datos en funcionamiento.
26) DRP de la DTIC. 70% completado.
27) Reingeniería del módulo de seguridad del SUIR. 100% completada y en producción la Fase I que consiste en: a) Autenticación y procesos críticos validados vía SMS; b) Desarrollo y puesta en producción del régimen de horarios a usuarios NO representantes. En producción y en fase de configuración. Se iniciará el diseño/ desarrollo de las próximas fases en el 2Q del 2020.
28) Documentación del SUIR. Solo se documentan los nuevos desarrollos ya que no hay recursos humanos disponibles para documentar todo lo desarrollado desde 2004 al 2018.
29) Adecuaciones correspondientes a dispersión de cápitas de FONAMAT de dependientes adicionales con pagos en mora. Pendiente de recibir aclaración de la comisión de presupuesto del CNSS.
30) Trabajos relacionados con las Pensiones Solidarias. Se prestó todo el apoyo requerido y se realizaron todas las validaciones necesarias para el inicio de esta meta presidencial.

NORMAS BÁSICAS DE CONTROL INTERNO (NOBACI)

El Departamento de Control y Análisis de las operaciones es responsable por establecer y mantener un sistema de control interno efectivo, de conformidad con lo previsto en la Ley 10-07, reglamento y resoluciones. En cumplimiento de nuestras responsabilidades, hemos dirigido y supervisado el cumplimiento del plan de acción que, mediante autodiagnóstico, consideramos necesario para el ajuste en la estructura del sistema de control interno institucional, para atender las oportunidades de mejoramiento o fortalecimiento identificadas.

Como parte del proceso de ejecución del plan de acción mencionado en el párrafo anterior, hemos realizado una evaluación del progreso de las acciones planificadas con corte al 31 de octubre de 2019, confirmamos el cumplimiento y la implementación del Sistema de Control Interno de la Tesorería de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en las NOBACI, y no hemos identificado riesgos u otras situaciones materiales que limiten el cumplimiento del plazo establecido en las Resoluciones Nos. 001-17 y 001-19.

Basados en el seguimiento que realiza la Contraloría General de la República, 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 del mismo.

GESTIÓN PRESUPUESTARIA

FORMULACIÓN DE PRESUPUESTO Y PLAN ANUAL OPERATIVO

Para la elaboración del POA 2019, se toma como partida el Plan Estratégico de la Tesorería de la Seguridad Social para el periodo 2016-2020, donde se describen los lineamientos estratégicos asociados a la Estrategia Nacional de Desarrollo y considerando el contexto organizacional. Luego del levantamiento de iniciativas con todas las áreas, de acuerdo a lo establecido en los procedimientos internos, y sus respectivos directores y encargados, se remitió el anteproyecto de presupuesto requerido para ser sometido al presidente de la Comisión de Presupuesto, Finanzas e Inversiones y demás miembros del Consejo Nacional de Seguridad Social, ascendiendo a un monto de RD$468,065,496.24, con la finalidad de obtener la partida presupuestaria requerida para el cumplimiento y ejecución de las iniciativas presentadas por nuestras áreas. En lo que respecta incluimos:

- Plan Operativo de la TSS para el año 2019 con sus respectivos presupuestos.
- Actividades del Plan Estratégico del SDSS, indicadores SDSS.
- Actividades del Plan Operativo TSS alineados al PE-SDSS.
- Actividades pendientes del 2018.

No obstante, el presupuesto para la Tesorería de la Seguridad Social en monto es de RD$307,695,447.00, incluyendo los ingresos propios. Y a su vez indicando a cada instancia del Sistema ajustar el presupuesto y el POA a los montos aprobados.

La asignación presupuestaria dada a la institución enmarca un 96% de la gestión operativa, por lo cual se reconsideraron las iniciativas y los proyectos de las áreas para este periodo 2019.

Las distintas actividades de las áreas, con el apoyo de la Dirección de Planificación y Desarrollo, fueron debidamente evaluadas y asociadas a los lineamientos estratégicos de la institución, determinados para el periodo 2016-2020, en nuestro Plan Estratégico Institucional.

La asignación presupuestaria para el 2019 fue de 257,768,446.08 y la ejecución mensual y trimestral, de 240,677,446.08:

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
18,030,469.07	19,058,086.14	24,820,785.78	19,494,461.83	14,400,170.87	31,941,705.59	22,898,715.75	21,641,052.77	28,913,475.78	1,997,532.72	37,480,989.78
61,909,340.99			65,836,338.29			73,453,244.30			39,478,522.50	

Los recursos pendientes de ejecutar están amarrados a procesos de licitación pública de adquisición de bienes y servicios que no han podido ser ejecutados por incumplimiento de requisitos por parte de los proveedores, y buscan la mejora de los procesos actuales, y el alcance de las metas físicas establecidas pendientes.

Datos Sub-Indicadores

Sub-Indicador	Descripción del Indicador	Meta	Valor
Eficacia Presupuestaria	Mide el grado de cumplimiento de los objetivos de producción de bienes y servicios (producción física) de las instituciones públicas, sin referirse al costo de los mismos. El Sub-Indicador de Eficacia mide el porcentaje de cumplimiento de las metas físicas formuladas por la institución en el Presupuesto General del Estado.	100	96
Correcta Publicación de Información Presupuestaria	Mide la apertura y validez de la información presupuestaria puesta a disposición de la ciudadanía por la institución. Este indicador se evalúa comparando la información presupustaria publicada por las instituciones con la registrada en la SIGEF entre los días 1 y 30(31) del mes, tomando en cuenta el correcto uso de los clasificadores presupuestarios vigentes.	100	100

PLAN ANUAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES (PACC)

CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES (DATOS AL 31 DE OCTUBRE)

Se realizaron compras y adquisiciones por un total de RD$68,088,611.98; y los procesos de compras de mayor cuantía realizados se dividieron en:

Proceso	Cantidad	Montos contratados
Comparación de precio/competencia	26	41,977,221.88
Licitación pública nacional	2	36,291,476.44

* Incluye un proceso de comparación de precios iniciado en el año 2018
** Incluye un proceso de licitación pública nacional que aún no ha concluido

COMPARACIÓN DE PRECIOS

Proceso	Carátula	Monto Adjudicado
TSS-CCC-CP-2018-0018	Construcción Data Center en Plaza Naco	11,207,879.80
TSS-CCC-CP-2019-0001	Renovación contrato conserjería	0.00
TSS-CCC-CP-2019-0002	Renovación contrato conserjería	2,265,600.00
TSS-CCC-CP-2019-0003	Servicio de alquiler espacio físico para custodia archivo institucional	212,187.60
TSS-CCC-CP-2019-0004	Readecuación oficinas regionales	1,448,046.00
TSS-CCC-CP-2019-0005	Servicio de consultoría reestructura organizacional, procesos jurídicos y de fiscalización	0.00
TSS-CCC-CP-2019-0006	Servicio de consultoría reestructura organizacional, procesos jurídicos y de fiscalización	2,500,000.00
TSS-CCC-CP-2019-0007	Renovación Forticare y Fortinet	0.00
TSS-CCC-CP-2019-0008	Renovación Manage Engine y software de administración de proyectos	1,418,751.76
TSS-CCC-CP-2019-0009	Renovación Forticare y Fortinet	1,630,691.57
TSS-CCC-CP-2019-0010	Adquisición Switch Ethernet	2,569,354.69
TSS-CCC-CP-2019-0011	Adquisición sistema de gestión de colas	1,493,698.28
TSS-CCC-CP-2019-0012	Adquisición software de automatización y/o robotización de procesos de tecnología	1,206,606.99
TSS-CCC-CP-2019-0013	Renovación licencias Symantec Netbackup	806,213.23
TSS-CCC-CP-2019-0014	Comparación de precios software	3,907,810.85
TSS-CCC-CP-2019-0015	Mantenimiento instalaciones eléctricas	1,168,200.00
TSS-CCC-CP-2019-0016	Contratación pólizas de seguro TSS	1,312,700.93
TSS-CCC-CP-2019-0017	Adquisición de licencias VMWare y Veeam Backup	1,334,885.31

LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL

Proceso	Carátula	Monto Adjudicado
TSS-CCC-LPN-2019-0001	Adquisición de software que permita el manejo simultáneo e integrado de la planificación estratégica, gestión de recursos humanos, gestión administrativa, administración de proyectos y gestión de sistemas integrados	Anulada
TSS-CCC-LPN-2019-0002	Bienes y servicios de tecnología	7,870,603.17
TSS-CCC-LPN-2019-0003	Salto en el portal	No aplica
TSS-CCC-LPN-2019-0004	Salto en el portal	No aplica
TSS-CCC-LPN-2019-0005	Salto en el portal	No aplica
TSS-CCC-LPN-2019-0006	Salto en el portal	No aplica
TSS-CCC-LPN-2019-0007	Salto en el portal	No aplica
TSS-CCC-LPN-2019-0008	Adquisición de bienes y servicios de tecnología	28,420,873.27

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

Tipo de contratación	Monto contratado
Comparación de precios	41,977,221.88
Compra menor	13,509,935.98
Compras por debajo del umbral	4,875,996.43
Licitación pública nacional	36,291,476.44
Proceso de excepción contratación publicidad	372,301.80
Proceso de excepción proveedor exclusivo	5,319,398.97

* Tres de estos procesos iniciados en 2018 fueron adjudicados en 2019

De los procesos de compras y contrataciones realizados durante el año fueron adjudicados a las MIPYMES un 19% del total.

Tipo de empresa	Total adjudicado	Porcentaje
Gran empresa	7,675,595.55	7.01%
Mediana empresa	2,881,314.22	2.63%
Microempresa	6,559,421.74	5.99%
Pequeña empresa	7,784,936.99	7.11%
No aplica	17,193,879.40	15.70%
No clasificada	67,446,892.09	61.57%
TOTAL	**109,542,039.99**	100%

El total ejecutado en 2019 fue de RD$ 109,542,039.99. De este monto, tres procesos de 2018 se formalizaron en 2019.

Número y montos de compras registradas según la clasificación de proveedores, cantidad de contratos y montos. De los contratos el 46.44% fue adjudicado a MIPYMES.

Tipo de empresa	Total Adjudicado		Total contratos	
	Adjudicado	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Gran empresa	7,675,595.55	7.01%	11	4.60%
Mediana empresa	2,881,314.22	2.63%	24	10.04%
Microempresa	6,559,421.74	5.99%	51	21.34%
No aplica	17,193,879.40	15.70%	7	2.93%
No clasificada	67,446,892.09	61.57%	110	46.03%
Pequeña empresa	7,784,936.99	7.11%	36	15.06%
TOTAL	**109,542,039.99**	**100%**	**239**	**100%**

SISTEMA NACIONAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES PÚBLICAS (SNCCP)

En su plan de gobierno el presidente Danilo Medina asumió una serie de compromisos vinculados a las compras públicas, medido bajo el siguiente indicador del Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública, llamado CONTRATACIONES PÚBLICAS donde la TSS alcanzó una puntuación de 99%.

AUDITORÍAS Y DECLARACIONES JURADAS

Auditoría Interna Dirección Administrativa
Auditoría Interna Dirección Jurídica
Auditoría Interna Dirección de Recursos Humanos
Auditoría Interna Dirección de Asistencia al Empleador
Auditoría Interna Dirección de Supervisión y Auditoría
Proyecto Implementación Resolución 471-02

Como resultado e impacto positivo de estas auditorías llevadas a cabo en el transcurso del periodo 2019, para periodos anteriores, tenemos la mejora continua de los procesos, mediante la implementación de las recomendaciones dadas.

PERSPECTIVA DE LOS USUARIOS

SISTEMA DE ATENCIÓN CIUDADANA 3-1-1

Al mes de octubre del año 2019 se han recibido un total de 28 casos divididos entre quejas y reclamaciones, a través de sistema 311. Todos los casos recibidos fueron atendidos, concluyendo con la satisfacción de las personas en cada caso y dentro de los tiempos establecidos.

Los meses de más actividad fueron mayo y junio, en los que se recibieron 5 y 10 casos respectivamente. En lo que va de año no hemos recibido ninguna sugerencia. En promedio se recibieron 3.1 casos por mes desde enero a octubre de este año. Esperamos continuar manteniendo los casos atendidos por esta vía dentro de los tiempos establecidos en un 100%.

ENTRADA DE SERVICIOS EN LÍNEA, SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES, MEJORA DE SERVICIOS PÚBLICOS

La Dirección de Asistencia al Empleador se encarga de dar asistencia a las empresas y empleadores en los diferentes procesos que se realizan dentro del Sistema Único de Información y Recaudo (SuirPlus), así como brindar soporte para el registro en línea de los mandatos establecidos como deberes y derechos de los trabajadores en materia de la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, sus normas y las

actualizaciones sobre resoluciones que inciden sobre la salud, pensión, riesgos laborales, subsidios y otros, manteniendo un manejo confidencial de la información y la calidad en las asistencias, para así contribuir con la satisfacción de todos nuestros usuarios. Nuestro principal objetivo es garantizar un servicio oportuno a los empleadores y es de ahí que se deriva un sinnúmero de servicios ofrecidos y controlados a través de nuestra Carta Compromiso al Ciudadano, monitoreada y controlada por el Ministerio de Administración Pública y el Sistema de Gestión Integrado de Calidad TSS, amparado en la norma ISO 9001:2015.

De conformidad con lo establecido en la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, otras leyes relacionadas, normas, resoluciones y reglamentos que inciden de manera directa sobre las funciones de la Tesorería de la Seguridad Social, se derivan una serie de servicios que a través de los años se han creado o bien han incrementado en torno a la demanda de estos. En este sentido la Dirección de Asistencia al Empleador incide de forma directa sobre la administración del Sistema Único de Información y Recaudo y de igual forma sirve como canal para facilitar la gestión del pago de los recursos y los compromisos de nuestros clientes con sus trabajadores y del cual tenemos identificados dos servicios pilares para el sistema, como son el registro de empleadores y la asignación de Número de Seguridad Social (NSS) para dominicanos, residentes legales y extranjeros en territorio nacional que cumplan con las regulaciones laborales de la República Dominicana y que permiten a las empresas bajo el Régimen Contributivo estar al día en los aportes y contribuciones a la seguridad social. Del registro de los trabajadores se disponen de otros productos que permiten a las empresas obtener los beneficios laterales del SDSS, y que les sirve de aval para licitaciones en concursos públicos, clasificación para certificación como MIPYMES, manejo de demandas laborales o control de cumplimiento interno.

Entre estos tenemos el soporte para el registro en el SUIRPlus de los subsidios, tanto de enfermedad común y licencia por maternidad, las certificaciones de balance al día, ingresos tardíos para la devolución de Cuentas de Capitalización Individual (CCI) o requerimiento de pensión a las Administradoras de Fondos de Pensiones, de Aportes de Empleadores o Históricos de Aportes para fines de Cancillería, demandas laborales, asignación de pensiones, entre otros. También estamos a cargo de gestionar todas las validaciones y solicitudes de las instituciones del Estado para el pago de la Seguridad Social de las instituciones que en la actualidad tramitan sus nóminas a través del SIGEF y de las cuales recibimos los fondos a la Cuenta Gobierno o del Colector de la Tesorería de la Seguridad Social, debiendo llevar a cabo ese servicio de forma transparente, eficiente y oportuna para que el total de trabajadores del sector público pueda obtener los beneficios de salud, pensiones y riesgos laborales establecidos.

En el 2019 la Dirección de Asistencia al Empleador recibió, a través de nuestras oficinas de servicio, un total de 7,791 solicitudes de registro de empleadores con porcentaje de

cumplimiento de un 94% en menos de 5 días laborables y a través del portal Formalizate. GOB.DO, como aporte a la simplificación de trámites y servicios en línea del Ministerio de la Presidencia, fueron registradas un total de siete mil trescientos cuatro (7,304) MIPYMES que hoy disfrutan de los beneficios de la Ley 87-1.

Además fueron solicitadas por empresas, instituciones del Estado e instancias del SDSS a través de nuestro portal transaccional, doscientos setenta y nueve mil cuarenta y cinco (279,045) certificaciones totalmente automáticas y de entrega instantánea, de las cuales fueron aprobadas en línea un total de doscientos setenta y ocho mil trescientos sesenta y cuatro (278,364) al 31 de octubre de 2019 y en atención a procesos relacionados con Cancillería, Ministerio Público, Dirección General de Compras y Contrataciones Públicas y la Contraloría General para fines de licitaciones y pago a las empresas relacionadas, un total aproximado de tres mil certificaciones manuales procesadas en menos de 5 días laborables, según lo establece nuestra Carta Compromiso al Ciudadano.

En la División de Cuentas Gubernamentales se asiste a más de 400 instituciones del Sector Gobierno, de los cuales gestionamos los pagos de seguridad social de más de 220 instituciones centralizadas y descentralizadas a las cuales nuestro personal asiste desde la generación de las notificaciones de pago de TSS, hasta el registro de sus nóminas al SUIRPlus, la solicitud de los pagos acorde a los fondos transferidos de Tesorería Nacional a la Cuenta Gobierno para la ejecución de los aportes y contribuciones de todos los trabajadores del sector público por los que se gestionan los recursos a través del SIGEF y así garantizar la cobertura de pensión, salud y riesgo laboral a todos los trabajadores del Estado dominicano, así como los beneficios que confiere a todos sus dependientes.

Para el Centro de Llamadas estamos cerrando el año 2019 con éxito, fruto de la contratación de personal adicional aprobado por nuestra máxima autoridad, que benefició el tiempo de respuesta a las asistencias de nuestros usuarios a partir del mes de julio. Este incremento impactó además en la retroalimentación de la calidad del servicio y continuamos realizando los esfuerzos para lograr el punto de equilibrio que nos permita lograr la implementación plena de una cultura de servicio basada en la excelencia como principio del Sistema de Gestión de la Calidad. En la actualidad contamos con 18 colaboradores que asisten llamadas entrantes, salientes, manejo del TSS Chat, así como otras solicitudes que recibimos por las diferentes vías de comunicación de la Tesorería de la Seguridad Social.

Para llegar al punto de excelencia es necesario incrementar el personal altamente capacitado para lograr el objetivo de 100% de llamadas exitosas en un promedio de tiempo de 1 minuto acorde a los requisitos de las NORTIC que son monitoreadas por la OPTIC. Al 31 de octubre de 2019, el Centro de Contacto de la Tesorería de la Seguridad Social recibió un total de ciento treinta y tres mil trescientos treinta y dos (133,332) llamadas para gestionar o tramitar los servicios de nuestra institución y la tasa de llamadas abandonadas

promedio fue de 41%, reduciéndose en un 12% en comparación con el 2018, que superó el 53% de abandono y que se estima disminuya para el 2020 en 10% si mantenemos la cantidad de personal actual.

La Dirección de Asistencia al Empleador asistió además un total de cuarenta mil trescientos cincuenta y ocho (40,358) usuarios a través de nuestro sistema de chat y vía Info, intercambiamos más de cinco mil solicitudes y requerimientos relacionados a solicitudes de registro, actualización de datos de representantes, solicitudes de número de seguridad social e informaciones en general sobre el manejo del Sistema Único de Información y Recaudo.

DIVISIÓN DE EMPLEADORES SECTOR PÚBLICO

Es la unidad encargada de dar seguimiento a la normalización de los pagos del Sector Gobierno a la Seguridad Social tanto centralizadas, descentralizadas y unidades de apoyo, además ofrece soporte en el reporte de los servidores públicos al Sistema Dominicano de Seguridad Social manejando una cartera de 230 instituciones con un tratamiento personalizado para lograr el objetivo de cumplir con el pago de los aportes y contribuciones establecidos en la Ley 87-01. Asimismo, da seguimiento a todas las notificaciones de seguridad social del Estado, disponibilidad de recursos solicitados a través del Ministerio de Hacienda por cada entidad gubernamental hasta el pago de todas y cada una de ellas, garantizando así cumplimiento, garantía de cobertura y contribuyendo a la imagen pública de nuestro gobierno.

DIVISIÓN DE EMPLEADORES SECTOR PRIVADO

Tiene a su cargo la responsabilidad de ofrecer soporte, seguimiento, instruir, capacitar y proponer mejoras en términos de servicio que beneficien a toda la clase empleadora, emprendedora, profesionales independientes y a la propia ciudadanía que giran en torno a las funciones que debe ejercer la Tesorería de la Seguridad Social como entidad recaudadora del SDSS. Son varios los servicios que ofrece, entre los que tenemos:

- Registro o afiliación de nuevas empresas.
- Soporte para el registro de nómina, reporte de novedades, información de pagos, entre otros.
- Reclamaciones de pagos no aplicados.
- Asignación de Número de Seguridad Social para extranjeros regulados y nuevos cedulados.

- Impacta además en la creación de Números Únicos de Identidad para menores.
- Evaluación para solicitud de dependientes de titulares extranjeros regulados.
- Certificaciones de tipo: Balance al día, Aporte de Empleado por Empleador, Ingreso Tardío, A requerimiento del Ministerio Público, Para desplazamiento, Registro sin nómina, Acuerdo de Pago, Otros

INDICADORES INTERNOS

La principal característica de todos nuestros servicios es que, gracias a su oportuna ejecución, mayor cantidad de empresas informales pueden normalizar su estatus como contribuyentes, otorgar los beneficios que confiere la Ley 87-01 y sus normas. Dentro de esta división contamos con el área de Reclamaciones que es el canal de entrada de todos los servicios no conformes de notificaciones de pago del Sistema Dominicano de Seguridad Social y el área de evaluación visual que asigna los números de seguridad social a todos los nuevos cedulados, extranjeros regularizados a través del Plan Nacional de Regularización del Ministerio de Interior y Policía, de la Dirección General de Migración y con Visas de Trabajo autorizadas por el Viceministerio de Cancillería de la República Dominicana.

La Dirección de Asistencia al Empleador tiene integrado a la Norma ISO 9001:2015 todos sus servicios y es responsable del cumplimiento de la Carta Compromiso al Ciudadano de esta Tesorería, por lo que tiene metas claras para el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos. Uno de los puntos fuertes de nuestra Carta Compromiso es que está montado el Sistema de Gestión de Calidad que nos mantiene una permanente revisión y monitoreo de los indicadores comprometidos, siempre en beneficio de la ciudadanía y en especial de nuestras partes interesadas.

El alcance de nuestra labor trasciende directa o indirectamente a cada ciudadano que habita en nuestro país, somos el rostro que representa nuestra institución y el compromiso diario es aportar el mayor esfuerzo por la consecución de los objetivos que como Tesorería de la Seguridad Social nos hemos planteado.

Estas metas internas impactan el cumplimiento de los objetivos definidos en los servicios controlados establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad TSS y la Carta Compromiso al Ciudadano (CCC) que durante más de 10 años hemos implementado con éxito a pesar de los cambios que a lo largo de este tiempo se ha enfrentado esta dirección, principalmente por la alta rotación de personal provocada por la especialización en materia de Tesorería de Seguridad Social y el sistema mismo que tienen, las responsabilidades en torno a la demanda de servicios y los bajos salarios obtenidos que no se corresponden con el mercado laboral actual.

Los indicadores más relevantes son el cumplimiento con los registros de empleadores en un plazo no mayor de 5 días laborables, el 100% de las certificaciones disponibles para entrega en un plazo no mayor de 5 días laborables. Los resultados al 31 de octubre fueron de 93% de cumplimiento para nuevos registros de empleadores y un 100% en el total de certificaciones entregadas tanto automáticas como manual a los más de 100 empleadores activos registrados en la base de datos del Sistema Único de Información y Recaudo, como también al Ministerio Público, Ministerio de Hacienda, Dirección de Afiliación y Defensa de los Afiliados (DIDA), Administradoras de Fondos de Pensiones, entre otras entidades del Estado.

Cuando un colaborador nuestro ofrece un servicio de forma automática conecta con la ciudadanía, con sus necesidades e identifica el impacto de su gestión en la imagen del Sistema Dominicano de Seguridad Social y el Estado. Cada esfuerzo y cada logro se ve traducido en el lado humano y el derecho que tiene cada dominicano y cada extranjero, en condiciones para laborar en nuestro territorio junto a sus dependientes, de la garantía constitucional de disfrutar de una seguridad social digna.

La Dirección de Asistencia al Empleador participa de manera activa en todos los programas de Gobierno, mesas de trabajo para el logro de metas presidenciales y de innovación, como República Digital y Punto GOB que impactan a la Seguridad Social, en especial a aspectos operativos de la Tesorería de la Seguridad Social. En la actualidad formamos parte de las mesas de trabajo Migratorio Laboral y para la reforma de la plataforma Formalízate.

Durante el año 2019 también hemos participado de manera activa en distintos programas de gobierno y para las mejoras institucionales, colaborando con diversos ministerios y organismos para la promoción de mejores prácticas y compartir experiencias de la Tesorería de la Seguridad Social desde sus inicios.

El personal de la Dirección de Asistencia al Empleador, además del compromiso que asume y el trabajo en equipo para el cumplimiento de sus logros, también ha recibido felicitaciones y reconocimientos por parte de los empleadores, organizaciones e instituciones a raíz de la calidad y entrega con la que realizamos nuestra labor. Presentar el aspecto humano de las realizaciones, haciendo énfasis en cómo esas ejecuciones aportan a una mejor calidad de vida de las personas, de una u otra forma.

OTRAS ACCIONES DESARROLLADAS

Conforme al plan de Continuidad de Negocio que estamos implementando en la TSS para asegurar la continuidad del trabajo en caso de ausencia de algún miembro de la TSS, procedimos a actualizar la Matriz de Sustituto entre los meses agosto y septiembre de 2019 de todos los departamentos que componen la estructura organizacional de la TSS. El

objetivo de su actualización es debido a los cambios que han surgido en los procedimientos, los nuevos procesos que se han implementado y las diversas rotaciones que ha tenido la TSS en más de un año, ya que la primera matriz de sustituto se realizó en febrero de 2018. Además del Plan de Continuidad de Negocio, la matriz también nace como parte de los requerimientos de la Norma ISO en el punto "5.3 Roles, Responsabilidades y autoridades en la organización" y de la NOBACI "Ambiente de Control AMC-15", en la cual es necesario establecer una Matriz de Sustitutos a todos los niveles de la institución, para garantizar la continuidad de las operaciones y el debido control de estas cuando existan ausencias.

BIENESTAR DE LOS COLABORADORES

Nuestra Dirección de Recursos Humanos procura cada año organizar actividades que generen bienestar personal, laboral y económico dentro de los colaboradores, que se gestionan de manera interna, con instituciones y empresas colaboradoras. En el presente año algunas de nuestras actividades fueron:

- 17 Aniversario TSS. Iniciamos el año haciéndole saber al personal lo importante que es para nosotros y como en el tiempo que posee la TSS ha contribuido al éxito de la institución. Es por estos motivos que en la celebración del aniversario TSS se le entregó a cada colaborador un Pin: con la aclamación ¡Eres nuestro éxito!
- Día del Amor y la Amistad, en el mes de febrero la TSS siempre le da un obsequio a su personal, este año le obsequió una bombonera llena de chocolates, a fin de celebrar este día con ellos.
- Día de las Madres y Padres. Para esta celebración importante para la TSS realizamos una Tarde de té, y con una invitada especial quien ejerce como dermatóloga, ofreciéndonos la oportunidad de que conversemos sobre Automaquillaje y Cuidado de la piel, otorgándoles además un obsequio personalizado enlazado con el tema. Al igual que el Día de los padres donde le obsequiamos un presente que mostrara su lado paternal.
- Día Mundial de Concienciación de Autismo. El 2 de abril, día del Autismo, invitamos al personal a vestirse de azul, promocionando la igualdad de accesos y de condiciones y un llamado a crear conciencia de que una persona con autismo es más que un diagnóstico; tal es el caso del hijo de una de nuestras colaboradoras que compartió su testimonio de crecimiento, aprendizaje, aceptación y fortalecimiento del amor a un ser humano especial.
- Bonos y Cuadernos para hijos de Colaboradores. Comprometidos con la educación de los hijos de nuestros colaboradores, a los fines de que la preparación de un año escolar resulte más asequible, este año les otorgamos por cada hijo en edad escolar bonos y cuadernos a fin de ayudar a los padres en la preparación de los útiles para el inicio escolar y universitario.

- Uniformes al Personal. En el mes de agosto entregamos al personal femenino chaquetas, pantalones, faldas y blusas y al personal masculino entregamos chaquetas. Esto con el objetivo de que el personal se sienta identificado, presencia y seguridad en el trabajo, no gastar su ropa ni tener que comprar para trabajar, esto ayuda a la economía del personal. Para nosotros uniformar es importante porque da una buena imagen y da sentido de pertenencia hacia la TSS.
- Membresía PriceSmart. Cada año realizamos esta gestión, para nuevo integrantes y actualización de miembros, es una de nuestras alianzas que permite que nuestros colaboradores se afilien a sus almacenes con un servicio personalizado, generando afiliaciones, renovaciones y actualizaciones de informaciones personales en su base de datos desde nuestras instalaciones donde se les habilitó un stand.
- Campamento Musical Harmony School of Kids. Siendo de nuestro conocimiento la necesidad que poseen los padres colaboradores en inscribir sus hijos en campamentos de verano mientras las instituciones de nuestro país ofrecen vacaciones, gestionamos un 60% de descuento en el Campamento Musical Harmony School of Kids, ofreciéndoles la oportunidad de que sus hijos desarrollen destrezas musicales, teatrales y cognoscitivas.
- Operativo de Renovación de Marbetes. Debido a que todos los ciudadanos ameritan pagar el impuesto de circulación vehicular (Marbete) establecido por la DGII, en convenio con el Banco Atlántico, ofrecimos la facilidad de realizar un Operativo de Renovación de Marbetes en nuestra institución, ofreciéndoles a los colaboradores rapidez y comodidad en el proceso.

INCENTIVOS AL PERSONAL

En el presente año se gestionaron y se pagaron varios incentivos al personal a fin de reciprocar a nuestros colaboradores por el arduo trabajo que realiza año tras año, donde por asunto de presupuesto no podemos contratar el personal que necesitamos según estructura aprobada, tampoco podemos aumentar y/o ajustar los salarios conforme escala aprobada por el MAP en el 2018, además, los colaboradores tienen que desempeñar más tareas de las que corresponden a sus puestos, motivado por la alta rotación del personal y por la burocracia institucional que existe para la contratación de las vacantes o nuevas creaciones que dura aproximadamente entre 4 a 5 meses.

En la TSS las demandas de servicios crecen cada día por las implementaciones de resoluciones del CNSS, y en vista de todo lo mencionado, en junio del presente año se gestionó el incentivo del SISMAP, conforme lo establece la resolución 100-2018 del Ministerio de Administración Pública (MAP), además, otorgamos dos incentivos de desempeño, uno en marzo y otro en septiembre, conforme lo establece la Normativa del CNSS, y al final del presente año estaremos gestionando el incentivo de Cumplimiento por Metas, conforme lo establece, nuestras políticas internas. Todos estos incentivos son otorgados previo dictamen favorable del MAP.

ESCALA SALARIAL TSS

Nuestro objetivo de elaborar una Escala Salarial TSS es lograr un adecuado equilibrio de los salarios que tenemos actualmente en la institución. Para esta elaboración iniciamos analizando las escalas salariales de varias instituciones públicas que tomamos como modelo, a fin de establecer salarios equitativos por grupos ocupacionales en las propuestas que someteríamos al Ministerio de Administración Pública para su aprobación. Luego de varias reuniones con el MAP fue aprobada la Escala Salarial TSS en mayo de 2018. Para la aplicación de esta escala se elaboró un plan de acción para llevar en los próximos tres años, 2019-2021, los salarios conforme Escala Salarial aprobada por grupos ocupacionales a la cual pertenezca el colaborador(a).

Para el año 2019 se remitió a la Dirección de Planificación y Desarrollo TSS la propuesta de los nuevos salarios conforme escala para la planificación de ese mismo año. Esta escala será aplicada conforme el presupuesto asignado en la TSS de cada año registrado en el plan de acción.

En marzo de 2018, aunque no fue resultado de la escala salarial, la TSS realizó un pequeño ajuste salarial a su personal motivado por su buen desempeño y por el incremento del costo de la vida de los últimos años. Este ajuste fue realizado tratando de llevar algunas posiciones a la misma escala mínima y a otros mejorando un poco su salario. Cabe destacar que la TSS tenía más de 4 años sin realizar ajustes salariales a su personal por falta de presupuesto.

NOVEDADES DEL PERSONAL

En el año 2019 en la Tesorería de la Seguridad Social se generaron 24 salidas de personal, distribuidas en las siguientes direcciones o departamentos: Dirección de Asistencia al Empleador, Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación, Dirección Financiera, Dirección Jurídica, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Administrativa, Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Supervisión y Auditoría. El mayor flujo de rotación de personal estuvo en la Dirección de Asistencia al Empleador con 11 salidas. Las demás direcciones tuvieron un total de 2 salidas, exceptuando la Dirección de Supervisión y Auditoría que presentó 1 salida.

La TSS presentó un incremento de 24 salidas en este año, que representa un 25% comparado con el año 2018, las cuales fueron 18 salidas.

En el año 2019 en la Tesorería de la Seguridad Social ingresaron 26 colaboradores para cubrir las vacantes generadas por salidas, creaciones de puesto y promociones, estos ingresos están distribuidos en las siguientes direcciones o departamentos: Dirección de Asistencia al Empleador, Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación, Dirección Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Planificación y Desarrollo y Dirección Administrativa. El mayor flujo de ingreso de personal estuvo en la Dirección de Asistencia al Empleador con 14 ingresos, seguido de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación con 5 ingresos, la Dirección Administrativa con 3 ingresos y las demás direcciones tuvieron un total de 2 ingresos.

La TSS presentó un incremento de 26 ingresos en este año, que representa un incremento de un 53% en comparación con el año 2018, los cuales fueron 12 ingresos.

RECONOCIMIENTOS

COLABORADOR DEL MES Y DEL AÑO

Dentro de nuestro Programa de Reconocimiento tenemos la selección del Colaborador del Mes y Colaborador del Año, y año tras año tenemos colaboradores que son galardonados con este reconocimiento por su excelente desempeño en trabajos extraordinarios, iniciativas de mejoras, que realizaron en una fecha determinada. Es importante señalar que para que un Colaborador(a) del Mes haya sido seleccionado tiene que haber hecho un trabajo extraordinario o un proceso innovador, que contribuya con los objetivos de la institución, de su departamento y/o con los objetivos de otros departamentos. También se evalúan para la selección las actitudes, capacidades y habilidades de este colaborador, valorando los criterios de calidad en el trabajo, cooperación, iniciativa, rendimiento, destrezas y responsabilidades.

Este año fueron seleccionados 21 “Colaborador del Mes”, los cuales fueron galardonados por su Dirección/Departamento por el excelente trabajo extraordinario que realizaron en su área particular, con calidad, dedicación, esfuerzo extra y con eficiencia, sin descuidar el desempeño normal de sus funciones.

Para la selección del “Colaborador del Año” se selecciona un solo colaborador de los distinguidos 21 “Colaborador del Mes”, esta selección la realiza el Comité Ejecutivo de la Institución.

DIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN Y AUDITORÍA

Se encarga de realizar auditorías a los empleadores para analizar la veracidad de los salarios registrados en la TSS, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas jurídicas establecidas por la Ley 87-01, los reglamentos y las resoluciones emitidas por el CNSS. Presentamos cuatro puntos que definen a modo general los logros y obstáculos de la Dirección de Supervisión y Auditoría.

La Dirección de Supervisión y Auditoría tiene como función la detección de la Evasión, Omisión y Elusión de salarios reportados al Sistema de la Seguridad Social por los empleadores.

En el proceso de detección de mora, evasión elusión u omisión, para el año 2020, la Dirección de Supervisión y Auditoría se encuentra en un proceso de reingeniería de la estructura organizacional enfocada a enfrentar nuevos retos que van de la mano con la propuesta de modificación de la Ley 87-01, depositada en el Congreso Nacional.

Auditoría Empleadores: Realizar auditorías 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 Nóminas de Trabajador entre otras). En este periodo recibimos empleadores en toda la geografía nacional centrada en los procesos de auditorías y solicitud de información registrada en la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

Durante el periodo enero-diciembre de 2019 se han realizado 3,580 auditorías, superando en un 46% las auditorías realizadas el año 2018. El indicador de respuesta y conclusiones de dichas auditorías es de 87% durante el periodo de enero a diciembre de 2019 se alcanzó un 88% superando el 2018 en un 1%.

Notificaciones de pagos generadas: Las actividades correspondientes a notificaciones generadas y cargadas al sistema (SUIR), correspondientes a cada mes (inicio y cierre) del período enero-diciembre de 2019, arrojaron un total de doscientos diez (223) notificaciones de pagos, generadas por auditorías, con un valor total de cuarenta y siete millones ochenta y dos mil ciento cincuenta y seis pesos con 15/100 RD$47,082,156.15.

Auditorías Administradoras de Riesgos de Salud: El Departamento de Fiscalización de las ARS se propuso auditar el 2.41% de la documentación de los afiliados al SDSS al 31 de diciembre de 2018, lo que corresponde realizar revisiones a 89,000 afiliados a la cartera de las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS). Para el período enero-diciembre de 2019

se realizaron veinte y tres mil (23,913), revisiones de afiliados, lo que representa un 27% de la meta propuesta. Durante el periodo enero-diciembre de 2019 se realizaron 31 auditorías a las ARS, y 93 auditorías de Devoluciones de aportes en excesos a CCI.

Eficiencia en el tiempo de respuesta del oficio: De conformidad con el procedimiento de oficio, la Dirección de Supervisión y Auditoría debe procesar los oficios en un plazo no mayor de 7 días laborables, luego de su solicitud, lo que implica cumplir procesar el 97% de los oficios solicitados en un mes calendario. Oficios solicitados en total 2,833, y aplicados 2,813.

DISPENSA

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

Al 31 de diciembre de 2019 se trabajaron 2,827 solicitudes de dispensa, 2,477 fueron rechazadas y 350 aprobadas. Este proyecto espera más de 100 mil solicitudes a partir del 2 de enero de 2020, por lo que se están realizando los ajustes necesarios para dar cumplimiento y lograr los objetivos establecidos acorde a dicha resolución.

DIRECCIÓN JURÍDICA

Es el área responsable de representar legalmente a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), respondiendo a todas las solicitudes y procesos jurídico-legales tanto externos como internos, tales como contrataciones con proveedores, consultas, asistencia judicial y asesoramiento legal.

También es la encargada de la planeación y ejecución de las acciones de cobro tendentes a lograr que el empleador con deudas en atraso cumpla con sus obligaciones establecidas en las leyes aplicables.

RESULTADOS DE LA GESTIÓN

Durante este año 2019 el equipo de abogados de esta Tesorería de la Seguridad Social (TSS) participó en más de 600 audiencias de procesos penales-laborales y 28 en otras materias legales, logrando obtener sentencias y conciliaciones favorables que incrementaron el registro de empleadores y empleados por esta vía. Además, participamos en la elaboración de una propuesta de modificación de la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social para fortalecer a la TSS en todos los procesos que interviene, así como para la reducción del porcentaje de los recargos aplicables a las deudas atrasadas.

Por motivos presupuestarios nos vimos impedidos durante este año 2019 de desarrollar acciones planificadas tendentes a mejorar el accionar de esta Dirección Jurídica, muy especialmente en las gestiones del cobro compulsivo, como son: a) Reclutamiento de abogados para asistir a audiencias en el interior del país (San Pedro de Macorís, La Romana y La Altagracia; b) Elaborar programas de trabajo en los cuales se contemple visitas a las procuradurías fiscales de las diferentes provincias y la contratación de personal que permita y realice las actividades de cobro compulsivo para incrementar las gestiones sobre las cuentas por cobrar a los fines de incrementar el recaudo.

A requerimiento del tesorero de la Seguridad Social (TSS), elaboramos el Anteproyecto de Ley para la modificación de la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad (SDSS), que el mismo busca dotar a la TSS de personería jurídica, así como crear nuevos métodos para combatir la mora, elusión y evasión. En este año coordinamos con el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo varias reuniones en las cuales se han analizado los alcances de este Proyecto de Ley para adecuarlo a las necesidades de la TSS, conjuntamente con la SISALRIL, la SIPEN y la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo. Participamos en un seminario relativo a la Modificación de la ley de Seguridad Social, que fue impartido en la Universidad Católica Santo Domingo, con la participación de connotados profesionales del área, otras universidades y funcionarios del Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Participamos además, conjuntamente con los procuradores fiscales laborales y diferentes funcionarios del Sistema de Seguridad Social, en el Seminario Internacional sobre la Constitucionalización de la Seguridad Social, donde importantes ponentes de varios países de Latinoamérica presentaron la situación de la seguridad social y la constitución de sus respectivos países, así como ponencias de magistrados del Tribunal Constitucional de la República Dominicana tocando los temas relativos a la Seguridad Social.

GESTIÓN INTERNA

DESEMPEÑO FINANCIERO

La Dirección Financiera es la responsable de la recaudación, distribución y pago de los recursos financieros del Sistema Dominicano de 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.

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

RECAUDACIONES

	2019	2018	VARIACIÓN	%
Enero-Diciembre	122,910,817,769.06	112,854,009,382.50	10,056,808,386.56	8.91%

* Incluye la recaudación del último día hábil del año anterior y excluye la recaudación del último día.

Pagos

	2019	2018	VARIACIÓN	%
Enero-Diciembre	122,919,382,406.33	112,953,122,948.96	9,966,259,457.37	8.82%

Inversiones

	2019	2018	VARIACIÓN	%
Enero-Diciembre	11,093,094,307.90	10,248,113,706.33	844,980,601.57	8.25%

Devolución de Aportes a Empleadores y Trabajadores

	2019	2018	VARIACIÓN	%
Enero-Diciembre	158,948,500.68	287,029,477.23	(128,080,976.55)	-44.62%

RECAUDACIONES DE APORTES EXTRAORDINARIOS

Enero-Diciembre	2019	2018	VARIACIÓN	%
	1,927,191,720.14	1,616,565,495.23	310,626,224.91	19.22%

PAGOS APORTES EXTRAORDINARIOS

Enero-Diciembre	2019	2018	VARIACIÓN	%
	960,063,764.80	1,035,286,478.35	(75,222,713.55)	-7.27%

DEVOLUCIÓN DE APORTES SFS PENSIONADOS

Enero-Diciembre	2019	2018	VARIACIÓN	%
	11,134,500.44	1,572,663.73	9,561,836.72	608.00%

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 2019, ascendente a RD$10,140,532,000.00, al 31 de diciembre se han recibido once (11) cuotas por el monto total de RD$9,295,487,664.35, esto representa el 91.67% del total presupuestado, quedando un pendiente de RD$845,044,335.65 de este año 2019, esto representaría el 100% del total presupuestado.

Debemos señalar que el 10 de enero de 2020 fue recibido el aporte por el monto de RD$845,044,335.34, lo que equivale al 100% del valor consignado en el presupuesto de 2019.

PAGOS REALIZADOS A SENASA

Al 31 de diciembre de 2019, el Seguro Nacional de Salud (SENASA) ha recibido de esta Tesorería de la Seguridad Social la suma de RD$10,092,459,380.14 y desde que inició el Régimen Subsidiado hasta la fecha un monto global ascendente a la suma de RD$76,998,816,913.13. La cobertura de salud en la última factura incluía 3,671,158 afiliados, de los cuales 2,667,056 eran titulares y 1,004,102 dependientes del mes de noviembre.

La Dirección Financiera ha logrado cumplir con sus metas en cuanto a las recaudaciones y pagos se refiere, destacándose los siguientes logros:

- Preparación y remisión oportuna de Estados Financieros.
- Preparación de libramientos de pagos oportunamente.

TESORERIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
APORTES RECIBIDOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y PAGADOS AL RÉGIMEN SUBSIDIADO
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019
VALORES EN RD$

CONCEPTO	APORTES RECIBIDOS Y PAGADOS 2019	HISTORICO APORTES RECIBIDOS Y PAGADOS (2002-2019)
BALANCE INICIAL	989.50	
MAS:		
APORTES RECIBIDOS DEL ESTADO DOMINICANO	10,073,865,331.02	76,712,804,746.46
APORTES EXTRAORDINARIOS DEL ESTADO DOMINICANO	101,715,324.00	821,715,324.00
EFECTIVO PROVENIENTE DE RENDIMIENTO EN INVERSIONES	879,093.96	268,300,801.03
TOTAL APORTES RECIBIDOS	10,176,460,738.48	77,802,820,871.49
MENOS:		
PAGOS AL SEGURO NACIONAL DE SALUD (CSP)	9,625,951,180.78	75,605,067,577.79
PAGOS AL SEGURO NACIONAL DE SALUD (FONAMAT)	-	927,241,136.00
PAGOS EXTRAORDINARIOS AL (SENASA)	283,174,866.00	1,003,174,866.00
Pagos al SENASA "Proyecto SENASA Cuida de ti"	183,333,333.36	183,333,333.36
Cargos Bancarios		2,600.00
TOTAL PAGADO	10,092,459,380.14	77,718,819,513.15
TOTAL APORTES DISPONIBLES	84,001,358.34	84,001,358.34

- 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 las Fuerzas Armadas.
- Pago de los Pensionados del Estado Decreto 18-19.
- Pago Nómina de Estancias Infantiles.
- 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.

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

La Dirección Administrativa es la encargada de planificar, dirigir y coordinar los procesos administrativos de la institución, apegada al estricto cumplimiento de las Normas, Políticas y Procedimientos establecidos.

COMPRAS Y CONTRATACIONES

- Implementación de cambios en el área para mejora de los procesos, asignando procesos específicos a cada analista para que los lleve a cabo hasta la adjudicación.
- Sharepoint para los registros de compras, actualizado por cada analista.
- Inicio de digitalización de los documentos del área.
- La cartera de proveedores en este año 2019 se ha incrementado con 48 nuevos proveedores agregados al listado maestro.

INFRAESTRUCTURA

- Remozamiento de las Oficinas Regionales de Puerto Plata y Bávaro
- Creación del Datacenter TSS en Plaza Naco
- Reinicio de los trabajos de remodelación del 2do piso, por parte de la OISOE

SERVICIOS GENERALES

- Se creó el correo @serviciosgenerales para la gestión de las necesidades de los colaboradores en esta área, lo que ha permitido un mayor control, seguimiento y atención a los requerimientos.

- Se estableció un control de visitas y revisiones por parte del personal de mantenimiento a las instalaciones donde hay una mayor presencia de colaboradores, como son Plaza Naco y oficinas de la Torre SS, como forma de verificar la parte de infraestructura, mobiliario y equipos no tecnológicos, detectar cualquier falla menor y corregirla antes de que pudiera surgir un inconveniente mayor.

- Diseño e implementación de un formulario de mantenimiento con el detalle de los equipos, el cual nos permite registrar la frecuencia y detalle de las reparaciones a cada equipo, para el mantenimiento preventivo.

- Contratación de un nuevo chofer para cubrir la necesidad en esta área.

- Se adquirieron 30 sillones gerenciales con ergonomía para el personal de la institución, tuvo un impacto positivo en el personal y en la reducción de solicitudes que recibíamos para reparaciones de sillas y sillones.

PROGRAMA DE EMERGENCIAS

- Señalización de la ruta de evacuación y punto de encuentro en TSS Naco.

- Entrega de kits de emergencias a todos los brigadistas, consistente de chaleco, pitos y focos.

- Implementación y actualización del Sistema de Registro de Visitantes en Plaza Naco.

PROYECTO 3RS

Durante este año hemos entregado al Gestor de residuos del Proyecto 3Rs 1665.46 libras de papel, 2464.11 libras de cartón y 55.3 libras de plástico, así como materiales peligrosos a una empresa gestora, que incluyó tubos fluorescentes, lámparas de emergencias, baterías (pilas) y materiales periféricos informáticos.

ALMACÉN Y SUMINISTRO

- Aumento de los registros y controles de los despachos realizados de los artículos de cocina y comedor, y junto al personal del DAE que nos da soporte.

- Han sido procesadas 187 solicitudes de compras, una cantidad superior a las del 2018 para más o menos esta fecha, que fueron 152.

- Se han despachado 102 requisiciones, una cantidad similar a los 92 despachos del pasado año a la misma fecha. Tenemos como meta seguir fortaleciendo la parte del inventario y despacho de los materiales gastables, para lograrlo se ha integrado a la auxiliar administrativa, para dar soporte a las labores y además esté bien empapada de los procesos.

ARCHIVO CENTRAL

1. Contratación de un proveedor externo para el almacenamiento y custodia de los documentos del Archivo Central que cumple con las normas internacionales de calidad, conservación, preservación y seguridad de la información.
2. Creación y aplicación del Procedimiento de Gestión Documental, y con este el calendario de transferencias, y otros documentos e instrumentos de control y eficacia de la gestión documental.
3. Optimizamos y simplificamos el proceso de préstamo de documentación, implementando la entrega de documentos electrónicos, y reduciendo el tiempo de entrega, logrando agilizar los procesos internos y evitando que los documentos originales sean manipulados, extraviados y/o deteriorados.
4. Hemos logrado que las diferentes áreas puedan ponerse al día en el inventario y transferencia de sus documentos al Archivo Central, aquellos que se encontraban en las áreas acumulados por años, lo que implica que las áreas solo estén archivando los últimos cinco (5) años de documentación como establece la Ley General de Archivos 481-08.
5. Aumento en la cantidad de cajas en custodia, que de tener 1,140 cajas en el año 2018 hoy en día tenemos 2,192 cajas, logrando duplicar la cantidad y descongestionar los Archivos de Gestión.
6. Actualización del Procedimiento de Gestión de Correspondencia donde se propuso el cambio del proceso de las correspondencias, donde ahora son archivadas juntamente con su expediente, logrando reducir la incidencia de copias, y la desintegración de expedientes.
7. Actualización del Formulario de Parametrización de Transdoc, donde establecimos usuarios estandarizados con permisos y roles predeterminados, esto así para tener mayor control y estandarizar los mismos.

DIGITALIZACIÓN

1. Implementación del Proyecto de Digitalización de todos los documentos producidos en la TSS, iniciando en enero de 2019 con la contratación de un nuevo personal y la compra y adquisición del software utilizado para tales fines (File Center).
2. Iniciamos la implementación del proyecto en 6 áreas de la TSS, entre ellas las que producen mayor documentación, Dirección de Supervisión y Auditoría, Dirección de Finanzas, Dirección Jurídica, Dirección Administrativa, Dirección de Recursos Humanos y la Sección de Archivo Central. Actualmente tenemos en proceso de configuración para culminar la implementación a la Dirección de Planificación y Desarrollo y la Dirección de Asistencia al Empleador, cabe destacar que estas dos áreas ya tienen más del 50% de su documentación digitalizada y solo debemos configurarlas de acuerdo a nuestro procedimiento y nuestro sistema.

PUNTO GOB

Se gestionó un espacio en Punto Gob Santiago, el cual será inaugurado a principios de 2020.

NECESIDADES

Personal para completar la estructura

- Dos mensajeros internos (uno para cada edificio)
- Una recepcionista
- Digitalizadores
- Personal para Gestión de Seguridad Física
- Personal de seguridad para Oficinas Regionales
- Personal con funciones administrativas en el local de Plaza Naco

Automatización de los procesos

- Almacén y suministro
- Evaluación de proveedores
- Gestión de compras
- Plan anual de compras
- Servicios generales
- Entrega de correspondencia

Infraestructura

- Espacio físico más amplio y adecuado, adaptado a las necesidades de la TSS.

Otros

- Contratación de un profesional acreditado en gestión de riesgos para el diagnóstico, elaboración, implementación y seguimiento de la gestión de riesgos.
- Contratación de un profesional acreditado en gestión de riesgos para el diagnóstico, elaboración, implementación y seguimiento del Plan de Continuidad de Negocios.
- Proveer de los equipos y materiales necesarios al personal de archivo para evitar la adquisición de enfermedades provenientes de la exposición a documentación antigua.
- Implementación del sistema de correspondencia Transdoc en las regionales.

PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO

TSS con mejores condiciones de accesibilidad, ambientación, iluminación y seguridad.

ANEXOS

INDICADORES DEL SISMAP

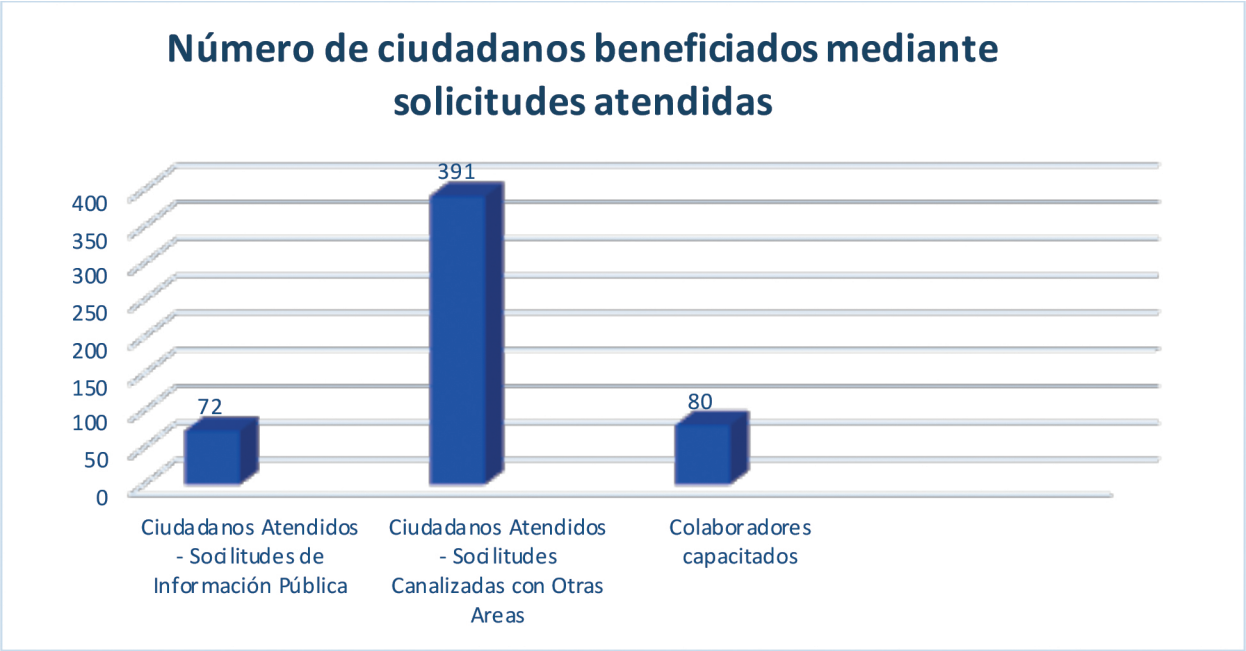
INDICADOR	VALORACIÓN	COLOR
01. GESTIÓN DE LA CALIDAD Y SERVICIOS		
01.1 Autodiagnóstico CAF	Objetivo Logrado	
01.2 Plan de Mejora Modelo CAF	Objetivo Logrado	
01.3 Estandarización de Procesos	Objetivo Logrado	
01.4 Carta Compromiso al Ciudadano	Objetivo Logrado	
01.5 Transparencia en las informaciones de Servicios y Funcionarios	Objetivo Logrado	
02. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
02.1 Diagnóstico de la Función de RR.HH.	Objetivo Logrado	
02.2 Nivel de administración del Sistema de Carrera	Objetivo Logrado	
03. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
03.1 Planificación de RR.HH.	Objetivo Logrado	
04. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
04.1 Estructura Organizativa	Objetivo Logrado	
04.2 Manual de Organización y Funciones	Objetivo Logrado	
04.3 Manual de Cargos Elaborado	Cierto Avance	
05. GESTIÓN DEL EMPLEO		
05.1 Concursos Públicos	Objetivo Logrado	
05.2 Nivel de implementación del sistema de Carrera Administrativa	Poco Avance	
05.3 Absentismo	Objetivo Logrado	
05.4 Rotación	Objetivo Logrado	
05.5 Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)	Objetivo Logrado	
06. GESTIÓN DE LAS COMPENSACIONES Y BENEFICIOS		
06.1 Escala Salarial Aprobada	Objetivo Logrado	
07. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO		
07.1 Gestión de Acuerdos de Desempeño	Objetivo Logrado	
07.2 Evaluación del Desempeño por Resultados y Competencias	Objetivo Logrado	
08. GESTIÓN DEL DESARROLLO		
08.1 Plan de Capacitación	Objetivo Logrado	
09. GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y SOCIALES		
09.1 Asociación de Servidores Públicos	Poco Avance	
09.2 Implicación de las Unidades de Recursos Humanos en la Gestión de las Relaciones Laborales	Objetivo Logrado	
09.3 Pago de Beneficios Laborales	Objetivo Logrado	
09.4 Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Objetivo Logrado	
09.5 Encuesta de Clima	Objetivo Logrado	

CUADRO CUANTITATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

2019	SOLICITUDES RECIBIDAS	ANTES DE 10 DÍAS	DE 10 A 15 DÍAS	REFERIDAS	RECHAZADAS
Enero 2019	9	9	0	0	0
Febrero 2019	5	4	0	0	1
Marzo 2019	6	3	1	1	0
Abril 2019	6	2	1	1	2
Mayo 2019	8	4	1	1	2
Junio 2019	8	5	0	3	0
Julio 2019	6	3	1	1	1
Agosto 2019	11	4	2	1	4
Septiembre 2019	5	2	0	3	0
Octubre 2019	5	3	1	0	1
Al 15 Noviembre 2019	3	2	0	1	0
TOTAL	72	41	7	12	11

CUADRO DE CALIFICACIONES DE LAS EVALUACIONES PORTAL TRANSPARENCIA

Mes	Calificación
Enero	95
Febrero	98
Marzo	97.8
Abril	95
Mayo	99
Junio	99
Julio	99
Agosto	98
Septiembre	99



RESULTADOS COMISIÓN DE ÉTICA PÚBLICA TSS

Comisión de Ética Pública (CEP) de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS):

A continuación, se presentan los resultados del proceso de evaluación del plan de trabajo de las CEP correspondiente al segundo (2do.) trimestre del 2019:

RESUMEN DE RESULTADOS

Calificaciones		Ponderación de actividades	
T1	21	CUMPLIDO	23%
T2	20	PARCIAL	27%
T3	0	PENDIENTE	41%
T4	0	NO CUMPLIDO	0%
Penalidad		N/A	9%
CALIFICACIÓN TOTAL	41,00	TOTAL DE PONDERACIONES	100%

Comisión de Ética Pública (CEP) de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS):

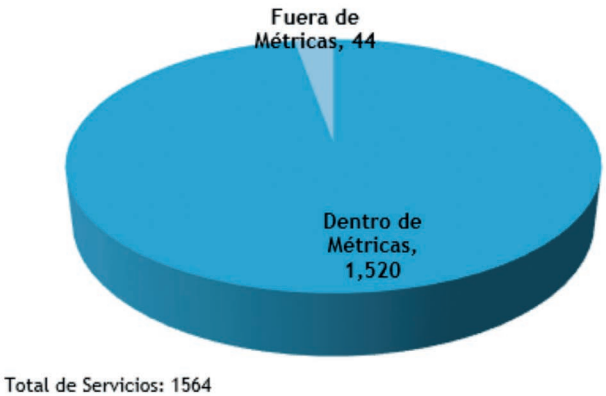
A continuación, se presentan los resultados del proceso de evaluación del plan de trabajo de las CEP correspondiente al tercer (3er.) trimestre del 2019:

RESUMEN DE RESULTADOS

Calificaciones		Ponderación de actividades	
T1	21	CUMPLIDO	36%
T2	20	PARCIAL	27%
T3	22	PENDIENTE	27%
T4	0	NO CUMPLIDO	0%
Penalidad		N/A	9%
CALIFICACIÓN TOTAL	63.00	TOTAL DE PONDERACIONES	100%

SERVICIOS EN MESA DE AYUDA

NIVEL DE CUMPLIMIENTO 97%



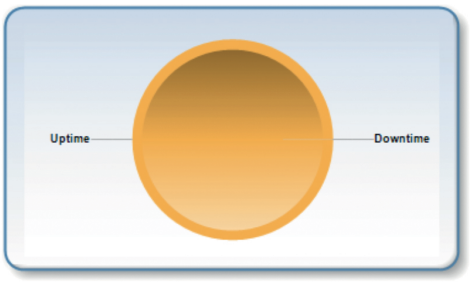
Total de Servicios: 1564

INDICADOR DE DISPONIBILIDAD DEL SUIR

Estadísticas de Servicios

Desde: 12/01/2018 Hasta: 10/31/2019 Tipos Servicios: Servicio al usuario Aceptar

Downtime	0.04%	2 horas, 58 minutos
Uptime	99.96%	8013 horas, 2 minutos



NORMAS BÁSICAS DE CONTROL INTERNO

Matriz de Resumen (Seguimiento Cuatrimestral)

TESORERÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Período

2do. Cuatrimestre 2019

Componentes del Control Interno	Institución		Contraloría General de la República		
	Calificación	Progreso	Evaluación	Progreso	Observaciones CGR
Ambiente de Control	100.00%		100.00%		0
Valoración y Administración de Riesgos	100.00%		100.00%		0
Actividades de Control	100.00%		100.00%		0
Información y Comunicación	100.00%		100.00%		0
Monitoreo y Evaluación	100.00%		100.00%		0
%Totales	100.00%		100.00%		0

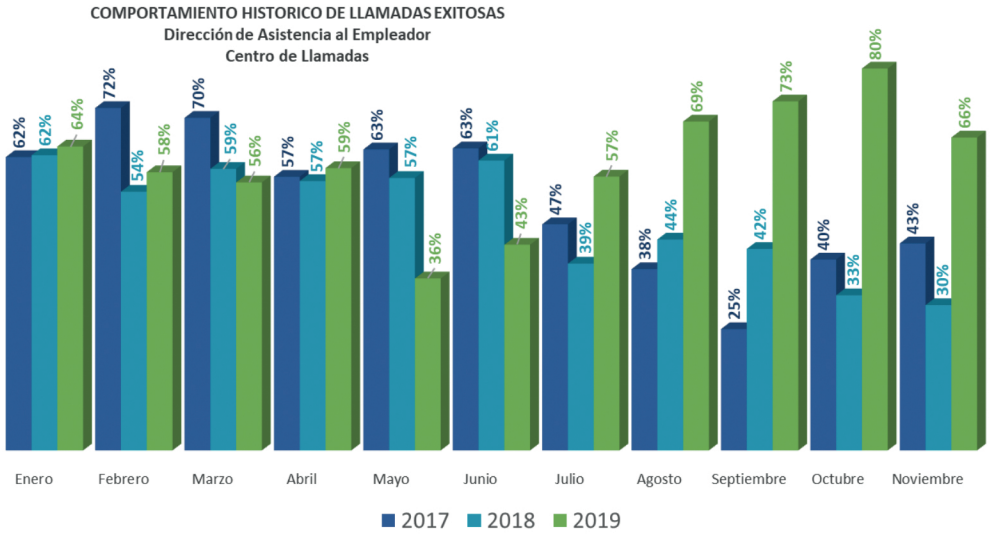
Leyenda del progreso

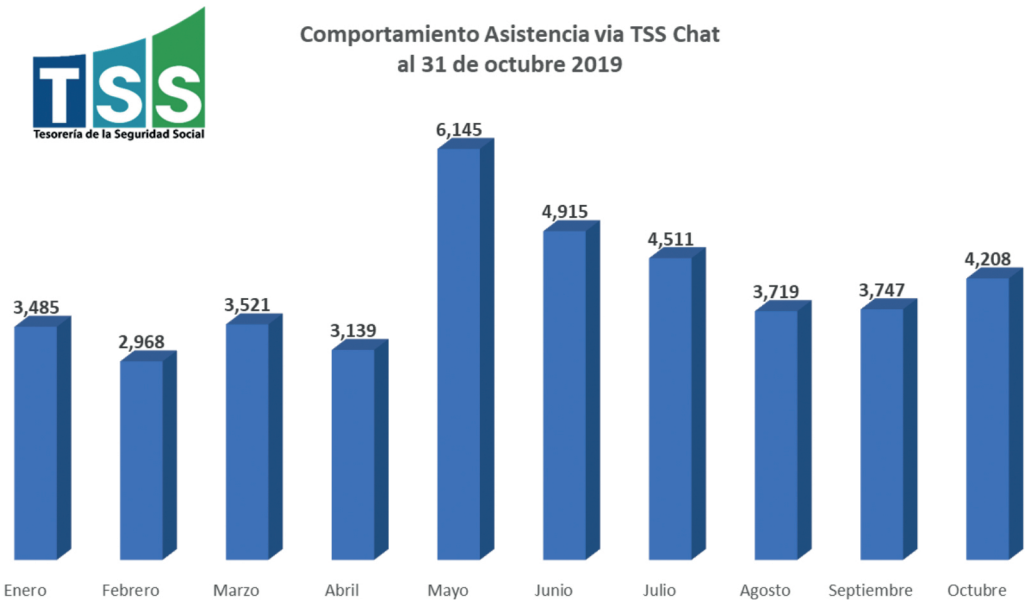
00%-39% Incipiente
40%-79% Mediano
80%-99% Satisfactorio
100% Implementado

Firma MAE

TESORERÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL TSS Santo Domingo, R.D.

INDICADORES DE ASISTENCIA AL EMPLEADOR





TOTAL NP ASIGNADAS EN 2019

MES	Cantidad de NP				
	Asignadas	Gestionadas al último día del mes	No Gestionadas	Gestionadas %	No Gestionadas %
Enero	14,745.00	12,326.00	2,419.00	84%	16%
Febrero	14,003.00	10,717.00	3,286.00	77%	23%
Marzo	14,667.00	11,154.00	3,513.00	76%	24%
Abril	17,936.00	13,122.00	4,814.00	73%	27%
Mayo	16,966.00	16,814.00	152.00	99%	1%
Junio	13,089.00	11,362.00	1,727.00	87%	13%
Julio	18,518.00	18,293.00	225.00	99%	1%
Agosto	15,449.00	15,327.00	122.00	99%	1%
Septiembre	15,805.00	15,770.00	35.00	100%	0%
Octubre	18,226.00	18,226.00	-	100%	0%
Noviembre			-	0%	0%
Diciembre			-	0%	0%
TOTAL ANUAL	**159,404**	**143,111**	**16,293**	**90%**	**10%**

Meses	Asignacion 2018 por Cantidad de NP				
	Asignadas	Pagadas	Vencidas	Pagadas %	Vencidas %
Enero	12,373	9,544	2,829	77%	23%
Febrero	11,973	8,819	3,154	74%	26%
Marzo	12,215	9,390	2,825	77%	23%
Abril	14,202	11,359	2,843	80%	20%
Mayo	15,696	12,982	2,714	83%	17%
Junio	13,702	11,181	2,521	82%	18%
Julio	14,907	11,957	2,950	80%	20%
Agosto	14,683	11,895	2,788	81%	19%
Septiembre	12,886	9,921	2,965	77%	23%
Octubre	17,024	13,885	3,139	82%	18%
Noviembre	14,708	11,790	2,918	80%	20%
Diciembre	14,192	11,142	3,050	79%	21%
Total Año	**168,561**	**133,865**	**34,696**	**79%**	**21%**

INDICADORES DE GESTIÓN DE COBRO PERSUASIVO

MONTO RECAUDADO

TOTAL ASIGNADO AÑO 2019 EN MONTO RD$					
MES	Montos RD$				
	Asignación	Pagadas	Vencido	Pagadas	Vencidas
Enero	318,997,532.22	276,026,055.68	42,971,476.54	87%	13%
Febrero	291,913,614.51	240,315,991.58	51,597,622.93	82%	18%
Marzo	341,937,298.65	291,509,118.51	50,428,180.14	85%	15%
Abril	400,727,118.02	353,812,483.18	46,914,634.84	88%	12%
Mayo	390,654,184.31	327,784,370.77	62,869,813.54	84%	16%
Junio	289,508,615.07	218,903,487.06	70,605,128.01	76%	24%
Julio	405,736,679.20	358,884,110.90	46,852,568.30	88%	12%
Agosto	323,754,344.58	249,034,965.91	74,719,378.67	77%	23%
Septiembre	352,416,335.00	288,337,251.48	64,079,083.52	82%	18%
Octubre	426,600,067.36	370,571,480.99	56,028,586.37	87%	13%
Noviembre			-	0%	0%
Diciembre			-	0%	0%
TOTAL ANUAL	3,542,245,788.92	2,975,179,316.06	567,066,472.86	84%	16%

MES	TOTAL ASIGNADO AÑO 2018 EN MONTO RD$				
	Asignadas	Pagadas	Vencidas	Pagadas %	Vencidas %
Enero	243,936,521.20	199,954,809.48	43,981,711.72	82%	18%
Febrero	249,009,584.97	199,524,068.02	49,485,516.95	80%	20%
Marzo	248,041,923.32	195,145,812.20	52,896,111.12	79%	21%
Abril	303,499,820.22	258,898,214.13	44,601,606.09	85%	15%
Mayo	327,605,956.20	284,559,058.24	43,046,897.96	87%	13%
Junio	272,331,620.23	234,703,790.96	37,627,829.27	86%	14%
Julio	295,255,198.55	246,005,806.87	49,249,391.68	83%	17%
Agosto	285,484,317.43	246,875,668.02	38,608,649.41	86%	14%
Septiembre	266,194,466.89	218,637,396.09	47,557,070.80	82%	18%
Octubre	367,073,552.84	307,202,269.17	59,871,283.67	84%	16%
Noviembre	308,878,634.76	265,113,733.28	43,764,901.48	86%	14%
Diciembre	302,432,081.25	256,350,195.75	46,081,885.50	85%	15%
TOTAL ANUAL	3,469,743,677.86	2,912,970,822.21	556,772,855.65	84%	16%

INDICADORES DE GESTIÓN DE COBRO COMPULSIVO

2019 VS 2018

SEGUIMIENTO ACUERDOS DE PAGO ELABORADOS 2019

MESES	AL DIA	ATRASADOS	% A.D.	% A.T.
ENERO	34	5	87%	13%
FEBRERO	44	6	88%	12%
MARZO	35	4	90%	10%
ABRIL	30	9	77%	23%
MAYO	31	5	86%	14%
JUNIO	31	8	79%	21%
JULIO	48	9	84%	16%
AGOSTO	28	8	78%	22%
SEPTIEMBRE	28	8	78%	22%
OCTUBRE	35	5	88%	13%
NOVIEMBRE				
DICIEMBRE				
TOTALES	344	67	84%	16%

ACUERDOS DE PAGO ELABORADOS 2018

MESES	TOTALES	AL DIA	ATRASADOS
ENERO	58	54	4
FEBRERO	53	50	3
MARZO	56	48	8
ABRIL	59	54	5
MAYO	48	41	7
JUNIO	43	36	7
JULIO	34	30	4
AGOSTO	50	34	16
SEPTIEMBRE	34	30	4
OCTUBRE	42	38	4
NOVIEMBRE	53	47	6
DICIEMBRE	38	36	2
TOTALES	568	498	70%

ACTIVIDADES DE LA DIRECCIÓN JURÍDICA

ACUERDOS DE PAGO ELABORADOS 2018

AUDIENCIAS PENALES LABORALES	656
AUDIENCIAS EN OTRAS MATERIAS LEGALES	28
ESCRITOS DE SOMETIMIENTO EN MATERIA PENAL LABORAL	224
ESCRITOS EN OTRAS MATERIAS LEGALES	11
ACTOS DE ALGUACILES RECIBIDOS	87
SOLICITUDES DE CERTIFICACIONES JUDICIALES RECIBIDAS	1256
CERTIFICACIONES DE INFORMACIONES SUIR (INTERNAS) SOLICITADAS	87
SOLICITUDES DE CERTIFICACIONES DE ACUERDO DE PAGO RECIBIDAS	
CERTIFICACIONES DE ACUERDO DE PAGO GENERADAS	
SOLICITUD VERIFICACIÓN PARA ACUERDOS DE PAGO	198
SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE PAGO	391
OFICIOS DE REMISIÓN DE CERTIFICACIONES JUDICIALES	1187
RELACIONES DE ACUERDOS	89
OFICIOS LEGALIZACIÓN ACUERDOS DE PAGO	10


DIDA

DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y DEFENSA DE LOS AFILIADOS (DIDA)

En este informe se destacan los principales logros alcanzados en el desempeño de la gestión interna institucional, el cumplimiento de las metas del PNPSP 2019-2022, sustentadas en los servicios de información y asesoría legal brindados, la promoción del sistema, la supervisión a prestadoras de servicios de salud, así como el avance en el cumplimiento de las metas presidenciales.

SERVICIOS DE INFORMACIÓN, ASESORÍA Y DEFENSORÍA LEGAL

Ante la demanda creciente de servicios en el año 2019, la institución continuó fortaleciendo los procesos de mejorar la cobertura y el servicio a los afiliados, como son:

- Creación de la Sección de Servicios en Línea para el manejo de las solicitudes de los diferentes servicios que brinda la institución.

- Implementación del Sistema de Control de Turnos Automatizado en la oficina central para monitorear, controlar y agilizar la atención a los usuarios.

- Asignación de flota al personal que trabaja en la recepción de la oficina central para asistir a los usuarios, lo que contribuye a la disminución del tiempo de espera en nuestros servicios presenciales.

- Creación de varias plantillas en Excel para estandarizar el manejo y agilizar las solicitudes de Constancias de Afiliación y Cartas de Cobertura.

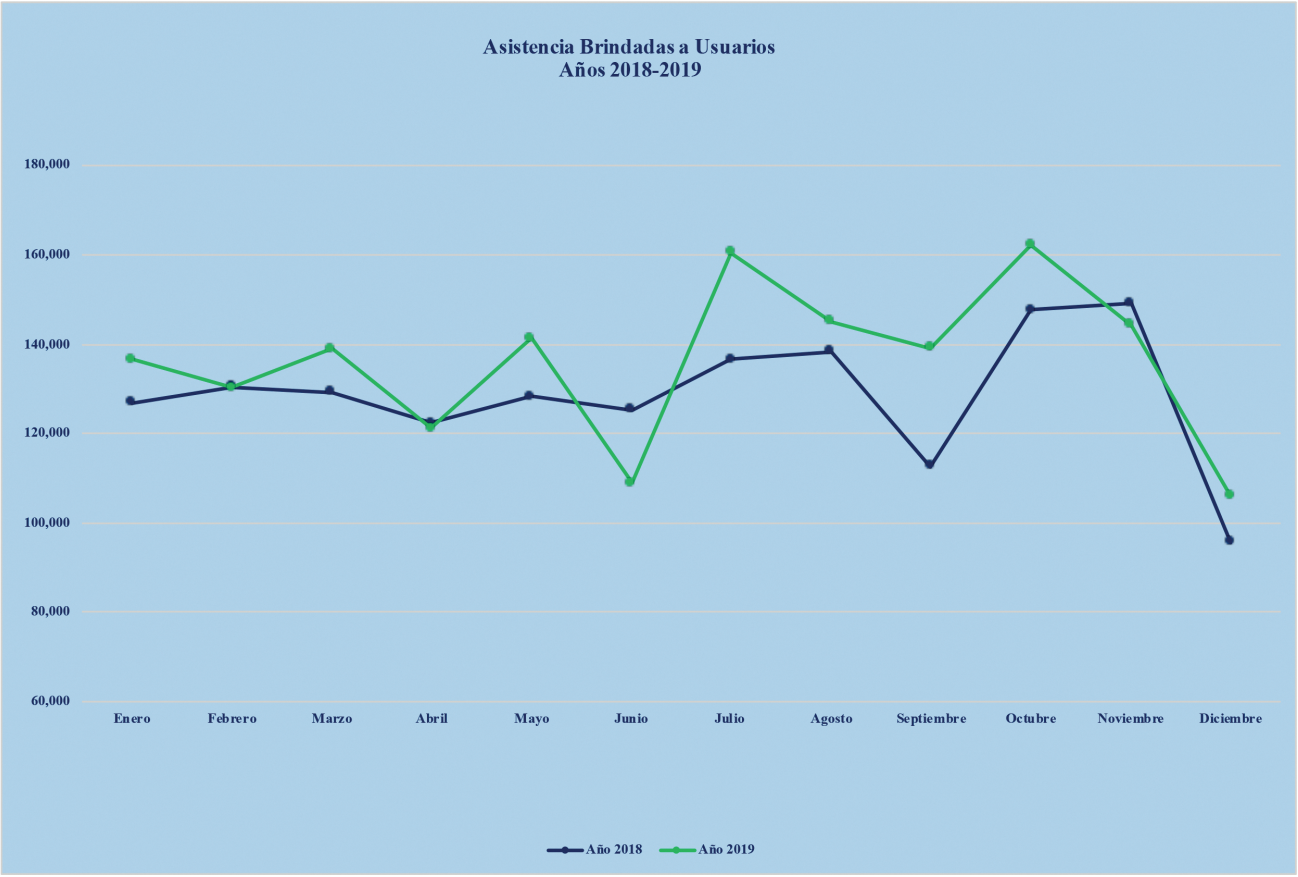
- Se instalaron en el área de recepción de la oficina central una impresora y una tablet para agilizar los procesos y descongestionar el área.

Durante el año otorgamos 1 millón 634 mil 309 asistencias u orientaciones a la población a nivel nacional, las cuales se incrementaron en un 6% con relación al año 2018, donde se hicieron 1 millón 542 mil 348 asistencias.

A través de los Puntos de Información en las Prestadoras de Servicios de Salud se ofrecieron 13 mil 968 servicios de información sobre el Seguro Familiar de Salud, estos puntos de información se crearon como una forma de acercar los servicios a los usuarios desde los centros de salud donde se originan los problemas.

A través del *462 de la Oficina Presidencial de Tecnología de la Información y Comunicación (OPTIC) se ofrecieron 2 mil 865 informaciones y orientaciones a usuarios.

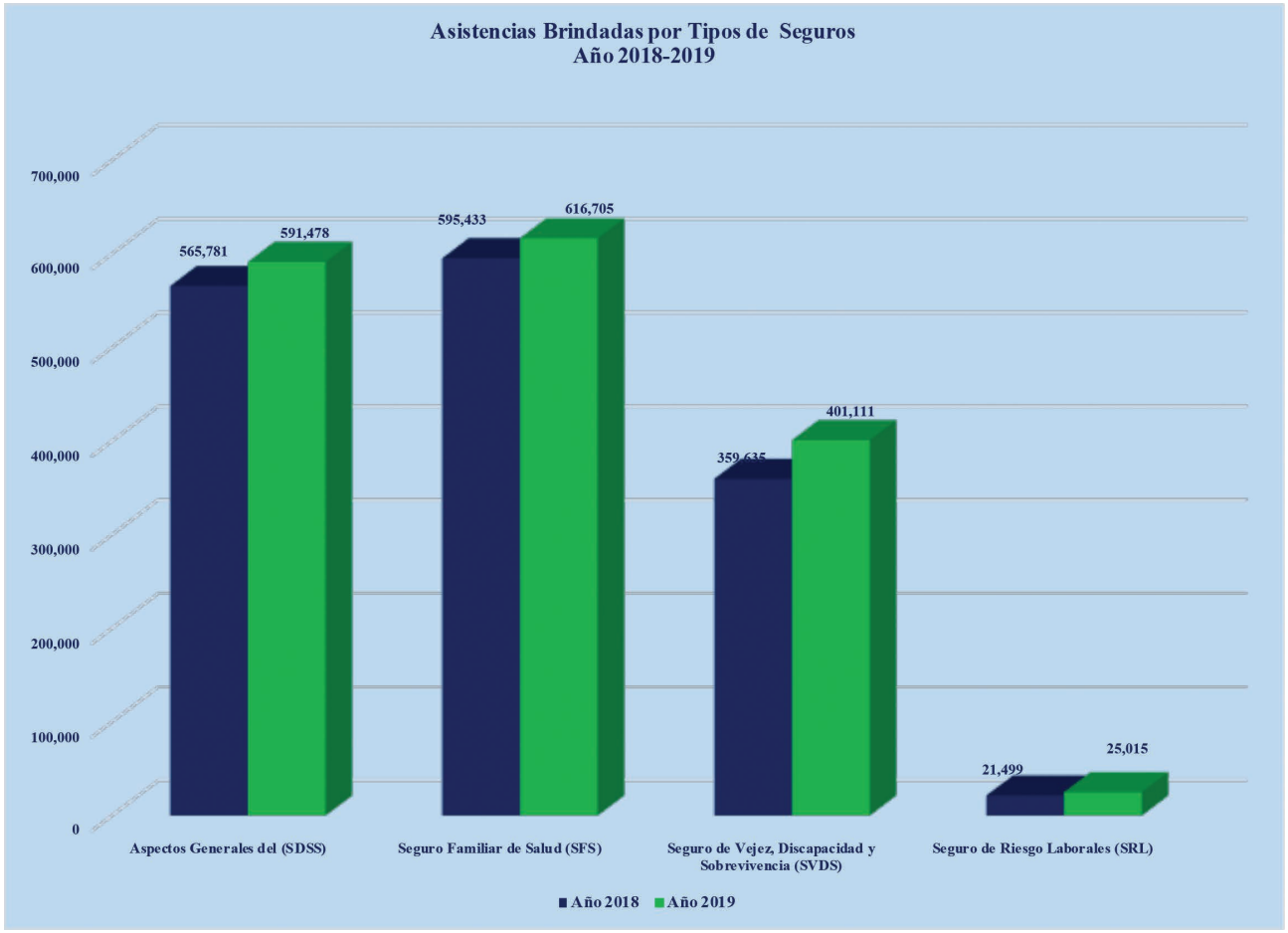
GRÁFICO No. 1



Fuente: Base de datos DIDA

En el gráfico No. 2 se puede observar que el 38% de las asistencias brindadas fueron sobre el SFS, equivalente a 616 mil 705 orientaciones, incrementándose en un 4% en relación con el año 2018; un 25% fue sobre el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia, igual a 401 mil 111 y el 2% sobre el SRL equivalente a 25 mil 015.

GRÁFICO No. 2



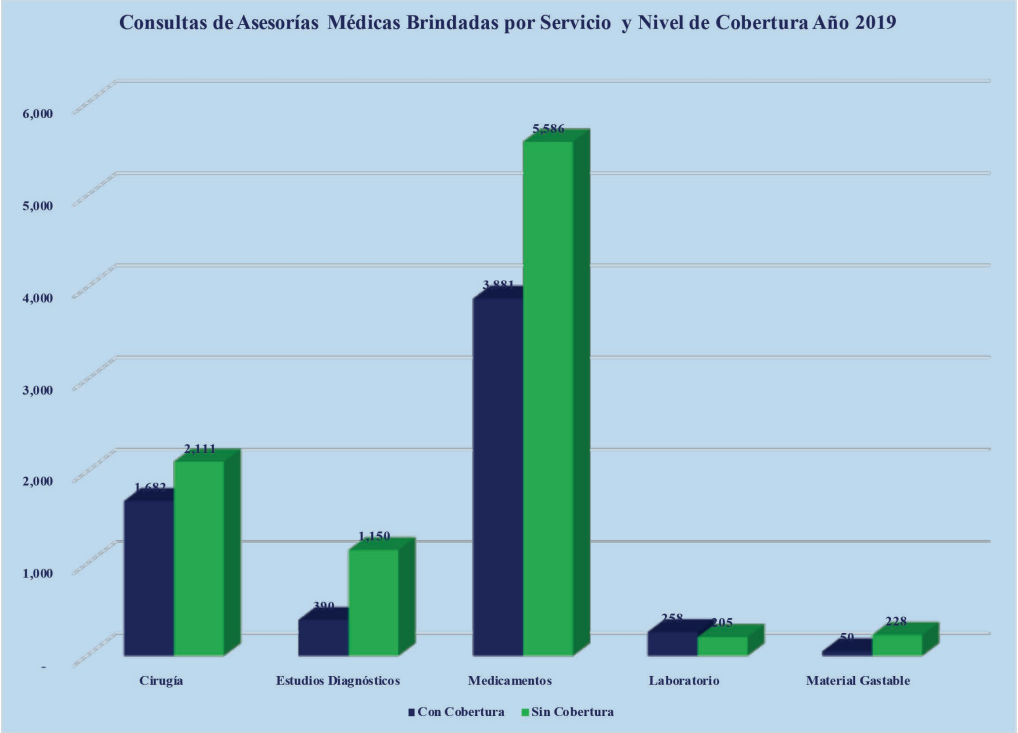
Fuente: Base de datos DIDA

SERVICIOS DE ASESORÍAS MÉDICAS

Durante el año se ofrecieron 15 mil 541 consultas de asesorías médicas sobre coberturas de servicios de salud en el Plan de Servicios de Salud (PDSS), de las cuales 11 mil 660, equivalente al 75%, corresponden a afiliados del Régimen Contributivo y 3 mil 881, igual al 25%, al Régimen Subsidiado.

Las asesorías médicas ofrecidas crecieron un 16% al pasar de 13 mil 446 en el año 2018 a 15 mil 541 en el año 2019.

GRÁFICO No. 3



Fuente: Base de datos DIDA

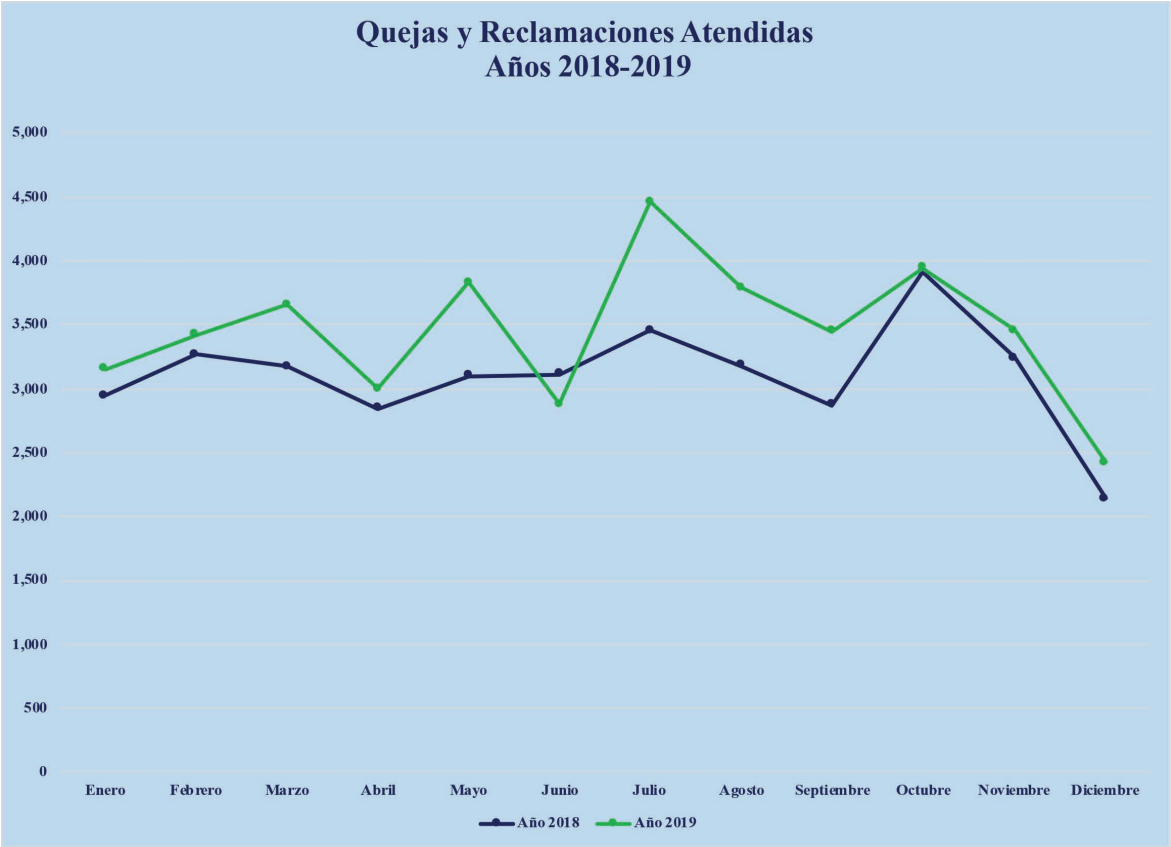
Según el tipo de servicio, de las 15 mil 541 asesorías médicas ofrecidas, 9 mil 280, es decir el 60%, no tenían cobertura en el PDSS, representando los medicamentos el mayor porcentaje con un 36%. De 3 mil 881 asesorías brindadas en el Régimen Subsidiado, 2 mil 843, equivalente al 73%, no tenían cobertura. Producto de las asesorías médicas se entregaron a los afiliados al SDSS: 8 mil 691 cartas de no cobertura por procedimientos de salud y medicamentos no cubiertos por el PDSS.

SERVICIO DE DEFENSORÍA LEGAL Y ATENCIÓN A QUEJAS Y RECLAMACIONES

Atendimos 41 mil 451 quejas y reclamaciones, las cuales aumentaron en un 11% con relación al año 2018, año en que se recibieron 37 mil 240. El 34.80% de las quejas y reclamaciones atendidas fueron sobre el Seguro Familiar de Salud (SFS), equivalente a 14 mil 427; el 7.72% fue sobre el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia (SVDS), igual a 3,200 y el 0,30% equivalente a 123 quejas y reclamaciones sobre el Seguro de Riesgos Laborales (SRL). El resto fue sobre aspectos generales del SDSS.

Por la intervención de la DIDA y otras instancias del sistema, se resolvieron satisfactoriamente 37 mil 250 quejas y reclamaciones que habían sido registradas durante el año, aumentando un 2% en la solución de casos, con relación al año 2018, donde fueron resueltos 37 mil 188 casos.

GRÁFICO No. 4



Fuente: Base de datos DIDA

Se entregaron 7 mil 283 Certificaciones de Aportes a usuarios del SDSS para fines de reclamación de servicios y derechos adquiridos.

Se entregaron 58 mil 083 constancias de históricos de descuentos a los afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).

Se emitieron 499 asesorías legales a empresas y personas sobre la Ley 87-01, reglamentos y disposiciones vigentes vinculadas a la seguridad social.

A raíz de las denuncias de afiliados y del trámite de las Certificaciones de Aportes realizadas ante la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) se identificaron y reportaron al Ministerio de Trabajo mil 231 empresas en falta por violación a la Ley 87-01.

COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Desde sus orígenes, la DIDA mantiene relación de trabajo interinstitucional con entidades del SDSS y otros organismos relacionados, como son: Servicio Nacional de Salud (SNS), Comisión Técnica de Discapacidad de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), Superintendencia de Pensiones (SIPEN), la Comisión Técnica de Traspasos CCI-Reparto, Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA), Ministerio de Hacienda (MH) y el Ministerio de Salud Pública (MSP), entre otras, lo que nos ha permitido solucionar miles de casos de quejas y reclamaciones.

La coordinación con entidades y autoridades del SDSS ha permitido solucionar miles de casos de quejas y reclamaciones, entre los que se destacan:

Se aprobaron 754 pensiones por la Comisión Técnica de Discapacidad (CTD / SIPEN) reflejándose un aumento en la cantidad de pensiones aprobadas de 9%, con relación a las 691 aprobadas en el 2018. Asimismo, la Comisión Técnica de Discapacidad (CTD/ SISALRIL) aprobó 696 pensiones, para un aumento de 54% con relación al año 2018 donde se aprobaron 451 pensiones. Las pensiones fueron aprobadas en 46 reuniones con participación de la DIDA.

En la Comisión Técnica de Traspasos, de la cual formamos parte, se realizaron 12 envíos a la Dirección General de Jubilaciones y Pensiones (DGJP), con 541 casos de traspasos de Cuenta de Capitalización Individual (CCI) a Reparto.

ACCIONES Y RESULTADOS DE LAS DEFENSORÍAS COLECTIVAS

Se tramitaron decenas de Defensorías Colectivas a las instancias del sistema, las cuales buscan contribuir a facilitar el acceso a los beneficios y servicios del SDSS, obteniendo los siguientes resultados en dos (2) de ellas:

- Resolución del CNSS No. 471-02 d/f 23/05/2018 que aprobó el Procedimiento para la aplicación de aportaciones y contribuciones al SDSS ajustado al Salario Mínimo Cotizable.

- Solicitud al CNSS de revisión urgente de situación denegación cobertura en el SFS por preexistencia y cumplimiento de la Resolución 332-03 del CNSS. El CNSS emitió su Resolución 474-04 d/f 11/07/2019 instruyendo a las ARS cumplir cobertura FONAMAT sin exclusiones ni preexistencia contenida en el Art. 9 de esa normativa e instruyendo a SISALRIL vigilar el cumplimiento de esta disposición.

ACCIONES DE PROMOCIÓN Y COMUNICACIÓN DEL SDSS

En el rol de promover el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) e informar a la población sobre sus beneficios, se realizaron las actividades siguientes:

- Se difundió la campaña publicitaria sobre reclamo efectivo de los afiliados al SFS, colocada en televisión alcanzó una población objetivo de un 32%, equivalente a 887 mil 772 personas y en radio de 41%, equivalente a 1 millón 143 mil 389 personas. La población objetivo fue de 2 millones 728 mil 851 personas. La campaña fue colocada en prensa escrita, cines y redes sociales, alcanzando una población objetivo de más de 2.9 millones de personas, según la medición realizada por la empresa CONTACTO.

- Recibimos un millón 064 mil 465 visitas de forma periódica a la página web, desde más de 23 países, entre los que se destacan: España, Estados Unidos, México, Argentina, Colombia, Perú, Chile, entre otros, presentando un aumento de 631 mil 914 visitas más que en el año 2018, donde se recibieron 432 mil 551.

- Brindamos 5 mil 835 asistencias de orientación e información a través del Chat y el INFO.

- Participamos en 553 entrevistas en programas de radio, televisión, prensa escrita, digital y Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC).

- 248 servicios de noticias fueron enviados a más de 3 mil usuarios a través de correos electrónicos a nivel nacional e internacional.

- 30 Programas DIDA Radio reproducidos y transmitidos a través de los Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC).

- 702 publicaciones en Twitter, 689 en Facebook, 471 en Instagram y 8 en YouTube.

- Se realizaron 6 nuevos acuerdos de colaboración interinstitucional con otras instituciones, como son: UNIPAGO S. A., OPTIC, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Radio Educativa Dominicana, Ministerio de Administración Pública y la ACIS.

CHARLAS Y TALLERES

Realizamos 205 Charlas y 19 talleres de orientación y defensoría, beneficiando a más de 7 mil 375 personas. Los talleres impartidos fueron dirigidos a:

- Ministerio de Trabajo, Hato Mayor del Rey.
- Profesionales del área de contabilidad.
- Abogados y jueces de Nagua.
- Asociación Nacional de Profesionales Agropecuarios (AMPA).
- Estudiantes de Enfermería de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM).
- Abogados laboralistas y corporativos en el D. N.
- Directores del Distrito 12-02, San Rafael del Yuma, La Altagracia.
- Instituto Dominicano de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (IDIAF) de La Vega, entre otros.
- Asociación de Abogados de Vista Hermosa, La Romana.
- Central Romana
- Asociación Nacional de Profesionales Agrícolas (ANPA).
- UASD, Bonao.
- Asociación de Hoteles y Proyectos Turísticos de la Zona Este (ASOLESTE).
- Cámara de Comercio y Producción de La Altagracia.
- Casa de la Mujer, Villa Verde, La Romana.
- Organización Firmantes de Acuerdos DIDA, Barahona.
- Abogados de Mao.
- Biblioteca Municipal.
- Universidad O&M.

SUPERVISIONES A PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD

Realizamos 512 visitas de supervisión a las Unidades de Atención Primaria (UNAP) y Estancias Infantiles, 22 encuestas de satisfacción a los usuarios de hospitales, además de 40 encuentros comunitarios con participación de la población.

EVENTO: CONFERENCIA “AVANCE Y PERSPECTIVA DEL SISTEMA DOMINICANO DE SEGURIDAD SOCIAL”

El evento regional se realizó en el mes de octubre en la ciudad de Santiago, conjuntamente con la Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago (ACIS), donde participaron representantes de los diferentes sectores de la sociedad de todas las provincias de la región norte.

La conferencia tuvo como objetivo ofrecer la oportunidad a las autoridades del sistema de presentar a los afiliados y organizaciones de la sociedad civil, en la región norte del país, sus puntos de vista sobre los avances de la seguridad social.

También participó como expositor el presidente de la Asociación de Comerciantes Industriales de Santiago (ACIS), Sandy Filpo, quien rindió un reconocimiento a la institución por el interés de involucrar los sectores empresariales y sociales en el desarrollo del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).

Participaron como exponentes las autoridades del SDSS: el viceministro de Trabajo, Nicolás Restituyo, en representación del presidente del CNSS, el gerente general del CNSS, Rafael Pérez Modesto, el superintendente de Salud y Riesgos Laborales, Dr. Pedro Luis Castellanos, el tesorero de la Seguridad Social, Henry Sahdalá, el superintendente de Pensiones, Ramón Contreras Genao y la directora de la DIDA, Nélsida Marmolejos. Además, participó como expositor el presidente de la Asociación de Comerciantes Industriales de Santiago (ACIS).

En el evento participaron más de 260 personas relacionadas con las instituciones del sistema de los diferentes sectores de la sociedad civil de la región.

APERTURA DE OFICINA REGIONAL NORTE

Como parte del proyecto de regionalización, en el mes de junio 2019 se dio apertura a la primera oficina regional en el norte, con asiento en Santiago, abarcando las oficinas provinciales de Santiago, La Vega, Mao, Puerto Plata, Samaná y San Francisco de Macorís.

SISTEMA DE MONITOREO Y MEDICIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA (SMMGP)

La evaluación del desempeño en el cumplimiento de las disposiciones legales de administración financiera, de función pública y de metas establecidas por instituciones gubernamentales, arrojó un Índice de Transparencia Gubernamental de 93% promedio general.

SISTEMA DE MONITOREO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SISMAP)

En la última evaluación realizada al Sistema de Monitoreo por el Ministerio de Administración Pública (MAP), la institución logró avanzar en los siguientes temas, obteniendo una puntuación promedio de 90.00%:

- Estructuración y publicación del primer concurso de oposición para el área de orientación y defensoría de 19 plazas vacantes, a través del portal CONCURSA del MAP, prensa escrita y la página web de la institución, además de completar las plazas disponibles, nos dejará un gran banco de elegibles.
- Actualización del listado de los servicios que prestamos y remitido al Observatorio de Servicios Públicos del MAP.
- Manual de Clasificación de Cargos de la institución aprobado por el MAP.
- Manual de Procesos Misionales (Orientación y Defensoría, Promoción y Estudios Técnicos) aprobado por el MAP.
- Escala salarial aprobada por el MAP.
- Encuesta de Clima Organizacional realizada.
- Plan de Capacitación para el personal aprobado por el MAP.
- Autodiagnóstico Institucional CAF y el Plan de Mejora CAF. Aprobado por el MAP.
- Acuerdo de desempeño firmado por todo el personal en función de las tareas que realiza y de su descripción de puesto.
- Acuerdo de Desempeño Institucional entre el MAP y la DIDA.
- Mapa de Procesos Misionales de la institución actualizado y aprobado por el MAP.
- Actualización del Código de Ética.
- Transparentadas las informaciones de servicios y funcionarios de la DIDA en el Observatorio de Servicios Públicos del MAP, manteniendo este indicador en un 100%.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ÍNDICE TIC Y GOBIERNO ELECTRÓNICO (ITICGE) DE LA OPTIC

En el Índice de Uso TIC e Implementación del Gobierno Electrónico (ITICGE), que mide la aplicación de las tecnologías y la prestación de servicios en las instituciones gubernamentales a cargo de la OPTIC, obtuvimos en el año dos nuevas certificaciones, la NORTIC A2 Sobre Portales Web de las Instituciones del Gobierno Dominicano y la NORTIC A3 Sobre Datos Abiertos, producto de esas certificaciones cerramos el año con una puntuación de 81.15%.

NORMAS BÁSICAS DE CONTROL INTERNO (NOBACI)

En las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI), monitoreado por la Contraloría General de la Republica, en base a 5 subindicadores, obtuvimos una puntuación o resultado de 98%.

PLAN ANUAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES (PACC)

En la medición del Índice del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (ISNCCP), la puntuación obtenida correspondiente al trimestre octubre-diciembre fue de 94%.

ÍNDICE DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA (IGP)

El Índice de Gestión Presupuestaria (IGP), a cargo de la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES), en su última medición correspondiente al trimestre octubre-diciembre reporta un resultado de 100%.

ÍNDICE DE TRANSPARENCIA

El índice de transparencia obtuvo una puntuación de 94% promedio, a la fecha hemos cumplido con las leyes y ordenanzas relativas al libre acceso a la información y transparencia en la gestión pública, con la publicación de los documentos establecidos.

CUMPLIMIENTO DE LA LEY 200-04

El cumplimiento de la Ley 200-04 de Libre acceso a la información pública en el portal de transparencia de la institución, obtuvimos una puntuación de 94% promedio, según las mediciones realizadas por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) al mes de diciembre de 2019.

ÍNDICE DE SATISFACCIÓN CIUDADANA POR LOS SERVICIOS RECIBIDOS

El nivel de satisfacción ciudadana por los servicios recibidos en la DIDA alcanzó un 97%, según el reconocimiento recibido por parte del Ministerio de Administración Pública (MAP). En otras encuestas realizadas durante el proceso de auditoría realizado por la Contraloría General del Sistema Dominicano de Seguridad Social (CGSDSS) en el año 2019, y las mediciones realizadas internamente a través de los buzones de sugerencias, obtuvimos un 96% de satisfacción de los usuarios por el servicio recibido en la DIDA.

INFORMES DE AUDITORÍA A LA GESTIÓN

En auditoría realizada en el año 2019 por la Contraloría General del Sistema, a la gestión del año 2018, dio como resultados el siguiente dictamen:

“La entidad empleó criterios de eficiencia, economía y ética en la utilización de los recursos para cumplir con las metas del POA. De igual manera, observamos la eficacia en el razonable cumplimiento de las metas planificadas en los plazos fijados”.

En el mes de agosto de este 2019 la Cámara de Cuentas de la República remite a la DIDA la Comunicación 013653/2019 que indica:

“…La entidad ha cumplido en un cien (100%) porciento con la adopción e implementación de las recomendaciones contenidas en el Informe de Auditoría previamente mencionado, conforme a lo establecido en la Ley 10-04…”.

GESTIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS Y DE APOYO INTERNOS

DESEMPEÑO FINANCIERO

Para el año 2019 se aprobó un presupuesto de RD$200,2017,337.00 y terminó con un presupuesto vigente de RD$217,553,794.40, de los cuales se ejecutaron RD$212,333,937.71, para un 98% de ejecución.

GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La plataforma tecnológica fue mejorada, se instalaron y configuraron 3 nuevos servidores híper convergentes Dell Poweredge R740, para el proceso de virtualización de servidores y servicios.

La adquisición de licencias para el proceso de virtualización tales como: 9-Licencias Microsoft Windows Server DCCore 2019 government, 300-Licencias Microsoft Windows Server rCal 2019 Gobernment y 3-Licencias VMware vSphere Essentials.

Se adquirieron equipos y accesorios informáticos tales como computadoras, impresoras, memorias para PCs, teclados, mouse, baterías para el Data Center DIDA Central, repuestos, entre otros.

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE CIBERSEGURIDAD

Con el objetivo de lograr la protección en el manejo de la información y equipos tecnológicos, durante el año se dio inicio a la implementación de las políticas de seguridad informática. Avanzando en los siguientes temas:

- Conformación del Comité de Ciberseguridad.
- Contratación de una consultoría en Ciberseguridad.
- Establecimiento y socialización de las políticas de Ciberseguridad
- Aprobación de las Políticas de Seguridad Informática / Ciberseguridad.
- Seis (6) talleres a nivel nacional de socialización y ambientación sobre Seguridad Informática / Ciberseguridad impartidos a todo el personal de la institución.
- Instalación de una Solución de Antivirus / AntiSpan / Antimalware.

- Se realizó prueba y detección de vulnerabilidad externa (Pen Testing).
- Se aplicaron correctivos para controlar y evitar los ataques externos.
- Se creó la política para cambio de contraseñas en el dominio de red interna.

Se realizó la instalación y configuración para dejar en funcionamiento y en producción la solución completa Antivirus Kaspersky para las estaciones de oficinas y servidores y el Anti Spam para el Servidor de Correos Exchange 2007. Con esta solución se bloquearon los correos no deseados o infectados, evitando que lleguen al buzón de correos de los usuarios.

ENTRADA DE SERVICIOS EN LÍNEA, SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES, MEJORA DE SERVICIOS PÚBLICOS

Proyecto República Digital: A partir de febrero de 2019 se dio inicio a la prestación de 14 Servicios en Línea para ser ofrecidos de forma online a los ciudadanos. A través de este servicio hemos atendido 4 mil 516 solicitudes, contribuyendo así a facilitar el acceso a los servicios de forma más rápida y económica para los usuarios.

A continuación citamos los servicios que se brindan por esta vía:

1. Solicitud de Historial de Aportes al SDSS.
2. Solicitud de Asignación de NSS a Mayores de Edad.
3. Solicitud de Certificaciones de Aportes con Fines de Demanda en Tribunales o Uso Consular.
4. Solicitud de Certificaciones de Aportes Hora y Fecha de Registro en el SDSS con Fines de Demanda en Tribunales.
5. Solicitud de Constancia de Afiliación en el Seguro Familiar de Salud.
6. Solicitud de Constancia de Afiliación en el Seguro de Pensiones.
7. Solicitud de Corrección de Datos Personales en la Base de Datos del SDSS.
8. Informaciones Generales del SDSS.
9. Atención de Quejas, Denuncias y Reclamaciones.
10. Solicitud de Carta de No Cobertura de Salud.
11. Solicitud de Capacitación sobre el SDSS.
12. Operativos de Orientación y Defensoría en Centros Públicos y Privados.
13. Solicitud de Asignación de NSS a Menores de Edad.
14. Solicitud de Asesorías Legales.

Así mismo, para finales del mes de marzo del presente año, la institución puso en funcionamiento el Chat en Línea en nuestro portal, en el que se recibe respuesta inmediata y en tiempo real a todas las dudas y reclamos de los afiliados. También a través del correo oficial de la institución info@dida.gov.do se están ofreciendo miles de asistencias, lo que implica la agilización de trámites y ahorro de recursos para los afiliados en traslados y para la institución en términos de tiempo y material gastable.

PRODUCCIÓN PRIORITARIA, SEGÚN EL PLAN NACIONAL PLURIANUAL DEL SECTOR PÚBLICO (PNPSP 2017-2020)

El Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP 2017-2020) se ejecutó en un 100% en 3 de las 4 metas de producción planificadas para el año 2019, según se muestra en el cuadro No. 1 de producción prioritaria del período analizado.

Cuadro No 1
Comportamiento de la Producción Prioritaria, según el PNPSP 2017-2020
Año 2019

Producción pública	Unidad de medida	Producción planeada 2019	Producción generada 2019	% de avance respecto a lo planeado
Información y asesoría legal	Personas asistidas (Miles)	1,642,358	1,634,309	99.5%
Servicios de defensoría legal	Defensorías asistidas (Miles)	38,220	41,451	100%
Estudios de opinión sobre el SDSS	Cantidad de estudios realizados	N/A	N/A	N/A
Supervisión del SDSS, desde el punto de vista del usuario	Cantidad de informes de supervisión	385	512	100%
Supervisión del SDSS, desde el punto de vista del usuario	Número de encuentros con participación de la población	40	40	100%

Fuente: Base de datos DIDA

Como se puede observar en el cuadro No. 1, los servicios de Información, Asesoría Legal se cumplieron en un 99.5%, mostrando una reducción de un 0.5% por debajo de lo programado. Mientras que la Defensoría Legal se cumplieron en un 100%, registrando un aumento por encima de lo programado de un 8%. La meta de supervisión a las Unidades de Atención Primaria (UNAP), Hospitales y Estancias Infantiles se cumplió en un 100%, al igual que la meta de los encuentros en las UNAP.

EJECUCIÓN DEL PLAN OPERATIVO AÑO 2019

La ejecución del Plan Operativo año 2019 arrojó un resultado promedio de 96%, basado en el buen desempeño de las actividades de Orientación y Defensoría, Promoción y Comunicación, Planificación y Desarrollo y de los Servicios de Apoyo Interno.

CARTA COMPROMISO AL CIUDADANO

En el año 2019 fue aprobada la 2da. Versión de la Carta Compromiso al Ciudadano mediante Resolución 241-2019 d/f 26/11/2019 emitida por el Ministerio de Administración Pública (MAP).

La carta contiene varios apartados: información de carácter general y legal, relación de los servicios que se ofrecen, compromisos de calidad, compromiso de mejora, quejas por el servicio ofrecido, sugerencias, medidas de subsanación e información complementaria, entre otras.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS

El Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con instituciones reconocidas como el INFOTEP, INAP, el MAP, CAPGEFI, SISALRIL, CNSS, ONE, UNAPEC, MEPyD, Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS), entre otros, realizó y coordinó un (1) Master, diez (10) diplomados, nueve (9) cursos, veintiocho (28) talleres, diez (10) charlas, tres (3) conferencias, un (1) congreso y siete (7) capacitaciones continuas al personal, beneficiando al 70% de los empleados.

RECONOCIMIENTO AL MÉRITO

Medalla de Reconocimiento al Mérito, entregada en el mes de enero por el Ministerio de Administración Pública (MAP) a la señora Margarita Perallón, empleada de nuestra institución por su trayectoria de servicio en la administración pública.



SISALRIL
Superintendencia de Salud
y Riesgos Laborales

SUPERINTENDENCIA DE SALUD Y RIESGOS LABORALES (SISALRIL)

RESUMEN EJECUTIVO

Durante el periodo 2012-2019 la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) continuó ejerciendo sus funciones conferidas por la Ley 87-01 y sus normas complementarias, lo cual incluyó la elaboración de propuestas, la coordinación, el impulso y la ejecución de iniciativas tales como:

a) **Propuesta sobre Atención Primaria en Salud (APS):** el 29 de octubre de 2018 fue entregada al Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS). Pretende impactar a 7, 937,366, población afiliada al Seguro Familiar de Salud al mes de septiembre de 2019, garantizando 389 prestaciones, ilimitadas, sin pago de diferencias, según el modelo de atención definido por la autoridad sanitaria; y en la prevención secundaria y terciaria de Hipertensión Arterial y Diabetes, con la cual se garantizarían 146 prestaciones de salud, sin pagos de diferencias, impactando al 31% de la población, considerada como hipertensa, y al 13% de la población considerada como diabética. Esta propuesta incluye la garantía de manera continua de los medicamentos, con lo que se espera impactar positivamente en la reducción del gasto de bolsillo de la población afiliada.

b) **Administración de subsidios:** durante el período enero de 2012-octubre de 2019 han sido beneficiadas 179,922 madres por el subsidio por maternidad, representando un monto total de RD$9, 569, 586,986.56 y 148,705 madres por el subsidio por lactancia, por un monto de RD$2,808,650,697.36, así como 695,393 afiliados y con el subsidio por enfermedad común y accidente no laboral por la suma de RD$3,606,062,616.95.

c) **Incremento de afiliados en ambos regímenes:** para el año 2011 había 4,550,576 afiliados en el Seguro Familiar de Salud (SFS), a septiembre de 2019 había 8,018,054, lo que corresponde a un incremento de 433,434 afiliados promedio por año, concluyendo el 2019 con más del 76.8% de la población nacional protegida en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS). La distribución de la afiliación es la siguiente:

Régimen Contributivo	Régimen Subsidiado	Total Planes de Pensionados y Jubilados	Total
4,279,150	3,658,216	80,688	**8,018,054**

d) **Seguimiento a la contratación de los hospitales priorizados de la Red Pública por las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS) del Régimen Contributivo (RC):** a octubre de 2019 se alcanzó la contratación de 71 hospitales, que permiten el acceso regular de la población del Régimen Contributivo a los servicios de los diversos niveles de atención sin costo adicional, reduciendo el gasto de bolsillo del usuario y potencializando la autogestión de los hospitales y por ende su capacidad resolutiva. Con las mismas se benefician más del 60% de los afiliados del Régimen Contributivo cuyos ingresos se encuentran por debajo de dos salarios mínimos cotizables.

e) **Respuesta ante reclamos de la garantía de derechos de los afiliados:** en inspecciones realizadas por el personal de la SISALRIL a las PSS se logró el reembolso de RD$54,940,392.24 a los reclamantes.

f) **Gestión de cobros de PSS a ARS:** Del 2016 al 2019 se registró la gestión de cobros a las ARS por incumplimiento de plazos de pago a las PSS por un monto de RD$62,427,856.54 según lo documentado por las PSS, siendo recuperado por las mismas, a través de la gestión de la SISALRIL, el monto de RD$36,906,825.21.

g) **Pagos a PSS por procesos de conciliación y arbitraje:**

AÑO	Cantidad	Resueltos	Montos Reclamados	Monto gestionado y aceptado
2018	29	23	RD$ 18, 875,897.27	RD $ 18, 309,620.35
2019	14	9	RD$ 7, 341,699.48	RD $ 1, 842,844.44
Total			**26,217,596.75**	**20,152,464.79**

h) Atención al usuario: en el transcurso de estos 8 años hemos recibido un total de 128,683 visitas de afiliados, siendo los servicios más solicitados la Actualización de datos en el Padrón, Solicitudes de Investigación de Afiliación Irregular, Afiliación al Plan Especial de Pensionados y Solicitud de información sobre Coberturas. Para complementar la atención ofrecemos servicios vía Call Center, habiéndose registrado desde 2014 a la fecha un total de 896,103 llamadas atendidas, brindando informaciones sobre afiliación, traspaso y subsidios.

i) Ampliación de beneficios en el catálogo del Seguro Familiar de Salud (SFS), destacando las coberturas más significativas: en los últimos 8 años, el Catálogo de Prestaciones del SFS ha presentado mejoras significativas en favor de los afiliados, en términos generales han sido integradas un total de 205 coberturas (83 procedimientos y 122 medicamentos), entre ellas podemos destacar las siguientes:

Beneficio	Ampliación
Cobertura de recién nacidos	Aumentado de RD$150,000.00 a RD$1,000,000.00
Cobertura por cada una de las 18 atenciones de alto costo y máximo nivel de complejidad	Inclusión de RD$1,000,000.00
Incremento de cobertura medicamentos PDSS	199 medicamentos al listado de medicamentos del PDSS, entre ellos los medicamentos antirretrovirales, 27 medicamentos oncológicos y 9 medicamentos para hemodiálisis y trasplante renal
Cobertura anual de medicamentos ambulatorios del PDSS	Aumentado de RD$3,000.00 a RD$8,000.00
Cobertura de habitación por día	Ampliado de la cobertura RD$ 1,740.00 a RD$ 2,040.00.
Cobertura de accidentes de tránsito	Incrementado de la cobertura de accidentes de tránsito de RD$ 303,320.00 en el 2011, a RD$808,920.00

En adición también podemos mencionar otros beneficios:

Beneficios y/o ampliaciones
Actualización del listado de medicamentos del PDSS a partir de la actualización del Cuadro Básico de Medicamentos Esenciales.
Incremento de RD$200.00 a la consulta ambulatoria y ampliación de la tarifa mínima de RD$300.00 a RD$500.00.
Denominación de los medicamentos del listado de medicamentos del PDSS por Principio Activo, es decir, eliminación de la presentación y concentración, ampliando el acceso a un mayor número de medicamentos.
Inclusión de las sillas de rueda y cojines anti escara y coches especializados para afiliados con discapacidad permanente, a través del SFS y FONAMAT.
Inclusión de 74 nuevas prestaciones al Catálogo del PDSS.
Dispensación continuada de los medicamentos de uso continuo.
Ampliación de las tarifas de apoyo diagnóstico en clínicas y hospitales de un 15%.
Inclusión y garantía continua de dos medicamentos para pacientes con lesiones medulares.

POLÍTICA INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN (SG)

La Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), en calidad de ente supervisor y fiscalizador del SFS y SRL del SDSS, se compromete en velar por el cumplimiento del control interno, así como procurar un ambiente de trabajo seguro, saludable y de calidad para sus servidores públicos y funcionarios a través de un Sistema de Gestión Integral, el cual abarca aspectos de calidad, seguridad de información, seguridad física y salud en el trabajo.

Dirigiendo nuestras acciones bajo los siguientes principios fundamentales:

- **Mostramos transparencia en nuestras acciones,** apegándonos al cumplimiento de las disposiciones legales, decretos y/o normativas del país, de las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) y de nuestro sistema de gestión integral.

- **Damos respuesta oportuna y satisfactoria,** respetando los tiempos establecidos, canalizando las solicitudes de los afiliados y tomando las medidas necesarias para garantizar, en nuestro sistema de gestión, la preservación de la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información.

- **Garantizamos la provisión de recursos,** implementando y mejorando las herramientas que contribuyen al fortalecimiento de nuestros procesos, proporcionando los equipos de protección necesarios para el desarrollo efectivo de las funciones, realizando las remodelaciones y/o adecuaciones necesarias para adaptar el trabajo a la persona, garantizando la integridad física y psicosocial de nuestros trabajadores, contratistas, proveedores o usuarios que visiten nuestras instalaciones.

- **Procuramos la mejora continua de nuestros procesos,** dando mantenimiento al Sistema de Gestión a través del establecimiento de objetivos, auditorías internas, aplicación del autodiagnóstico de las NOBACI, autoevaluación Marco Común de Evaluación (CAF), además de la evaluación análisis y gestión de riesgos, cuyos resultados se utilizarán en la toma de decisiones para la mejora, dando tratamiento oportuno a las vulnerabilidades y amenazas que impliquen un nivel de riesgo inaceptable en el sistema de gestión.

- **Contamos con las competencias de nuestros recursos humanos,** manteniendo la gestión del conocimiento integrada a nuestros procesos desde la captación del recurso, su formación constante y asegurando la retención, transferencia y disponibilidad del mismo.

- **Incentivamos una cultura de prevención de riesgos,** centrada en la promoción, sensibilización, empoderamiento y responsabilidad de todos los trabajadores en las actividades preventivas y de evaluación de riesgos, las cuales serán incorporadas en toda decisión institucional, actividades, organización, procesos y procedimientos técnicos; promoviendo un ambiente seguro, confiable y en control.

PRINCIPALES FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN

NOMBRE	POSICIÓN EN LA INSTITUCIÓN
Dr. Pedro Luis Castellanos	Superintendente
Ing. Fidel Alejandro Moliné Peña	Director Técnico
Dr. Pedro Namtala Ramírez Slaibe	Coordinador de la Unidad de Estudios Especiales
Dra. Ana Lucía Meyer	Directora en Funciones de Aseguramiento en Salud para los Regímenes Subsidiados del SFS
Dra. Yesenia Díaz Medina	Directora de Aseguramiento en Salud para el Régimen Contributivo del SFS
Dra. Graciela Gil Montalvo	Directora de Aseguramiento del Seguro de Riesgos Laborales
Lic. Fausto Antonio Pérez Espinosa	Director de Planificación y Desarrollo
Ing. Ramón Emilio Flaquer Santana	Director de Tecnología de Información y Comunicación
Licda. Ivette Milander Pineda	Directora de Gestión Humana
Licda. Leticia Martínez Martiñón	Directora de Oficina de Estudios Actuariales y Estadísticas
Lic. Karina Raquel Mena Fernández	Directora de Control de Subsidios
Lic. Raisa Elizabeth Betances Rojas	Directora Administrativa y Financiera
Lic. Adip Almánzar Melgen	Oficina Regional Norte
Licda. Pura Luz V. Candelario	Directora de Comunicaciones y Relaciones Públicas
Lic. Gabriel Antonio del Río Amiama	Director Oficina de Atención al Usuario
Lic. Francisco Aristy De Castro	Director Jurídico

METAS INSTITUCIONALES DE IMPACTO A LA CIUDADANÍA

SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA DEL ASEGURAMIENTO EN SALUD RÉGIMEN CONTRIBUTIVO

Fue iniciado un piloto para supervisión conjunta con la dirección técnica, logrando trabajo sincronizado con tres ARS.

Fue diseñada una matriz de seguimiento a los planes de acción remitidos por las ARS a partir de las orientaciones y recomendaciones dadas en los procesos de supervisión, identificando avances sustanciales respecto a las oportunidades de mejora vistas. Para las ARS supervisadas el cumplimiento de los planes de acción ha sido en un 80% aproximadamente.

De las ARS identificadas como muy deficientes en el año 2018 se verifica el impacto de las recomendaciones en la conformación y mejora de los sistemas de información, elaboración de procesos, fortalecimiento de la red y de las capacidades del personal gestor.

Esquemas: Creación de modelos para el análisis de las coberturas de los esquemas 35 y 36, utilizados en los procesos de supervisión como insumos para revisión e identificación de mejoras.

Alertas: Fruto del análisis de las alertas y la supervisión de las ARS se ha logrado identificar necesidad de reembolso y confirmación de coberturas de alto costo otorgadas de manera incorrecta, además de optimización de los montos disponibles, parametrización de las cuotas moderadoras, separación de coberturas según grupo y subgrupo consumido para identificación y aplicación de mejoras en los sistemas de información y autorización. Con esto se alcanzó la mejora de los procesos de supervisión de las ARS. Estas acciones de monitoreo y vigilancia nos permiten dar seguimiento al cumplimiento de las regulaciones del SFS.

MEJORA DE BENEFICIOS A LOS AFILIADOS

A requerimiento del Ministerio de Trabajo, la SISALRIL seleccionó y presentó una propuesta a dicho organismo para la incorporación en el Catálogo de Prestaciones del PDSS de 36 nuevas prestaciones; la incorporación en la lista de medicamentos ambulatorios del PDSS de 11 medicamentos, a partir de la actualización del Cuadro Básico de Medicamentos Esenciales 2018, dos de ellos para ser cubiertos además a pacientes con Insuficiencia Renal Crónica en Diálisis; la inclusión de la cobertura de las sillas de ruedas, cojines anti-escara, coches especializados y tratamiento de las úlcera por presión, dichas coberturas para afiliados con discapacidad permanente. De igual manera se presentó a la Presidencia del Sistema Dominicano de Seguridad Social el impacto en el per cápita del incremento de la cobertura de habitación, aumento en la tarifa de consultas, revisión de las tarifas de ayudas diagnósticas a clínicas y hospitales y la revisión del per cápita del Régimen Contributivo por efectos de la inflación.

Alto costo: Replicación del modelo de Inmunoglobulina Humana a la gestión de medicamentos de Alto Costo, en ese sentido monitoreamos la gestión de coberturas de medicamentos a través del MSP por un monto aproximado de RD$49,197,048.37, con un registro de 481 beneficiados durante el periodo 2/1/2019 al 1/8/2019. Estos afiliados fueron impactados positivamente reduciendo el pago de diferencias que podrían superar los RD$100,000.00.

Total de afiliados beneficiados con las nuevas prestaciones aprobadas

Estos logros permiten a los afiliados el acceso a nuevas coberturas y los afectados con las enfermedades y situaciones priorizadas en esta propuesta tendrán acceso a servicios de salud que le generan grandes gastos de bolsillo y que resultan inalcanzables, produciendo complicaciones en la salud de los mismos, reducción en su calidad de vida y en muchos casos la muerte. Esto contribuye con el cumplimiento de las metas vinculadas con la mejoría en la calidad de la atención.

4,279,150 afiliados del Régimen Contributivo se beneficiarán de las 36 nuevas prestaciones y de los 11 medicamentos ambulatorios incorporados con la nueva Resolución del CNSS No. 482-07. 22,091 afiliados con discapacidad permanente se beneficiarán de la cobertura de las sillas de ruedas, cojines anti-escara, coches especializados y tratamiento de las úlceras por presión. Con relación a este tema, en octubre de 2019 la SISALRIL emitió la resolución 225-2019.

Para garantizar la sostenibilidad financiera del PBS tras la inclusión de las nuevas coberturas en el PDSS, determinando un aumento del per cápita de RD$154.19. La SISALRIL realizó, a solicitud del ministro del Trabajo, el Estudio Actuarial que sustentará el costo per cápita de la propuesta de cobertura que sirvió de base a la Resolución del CNSS No. 482-07.

RESPUESTA ANTE RECLAMOS DE LA GARANTÍA DE DERECHOS DE LOS AFILIADOS

Se trabaja sobre la base de un requerimiento de un usuario canalizado de manera directa por correos electrónicos, o por medio de solicitudes de intervención canalizadas por OFAU. Se realizan las intervenciones correspondientes que pueden ser revisión de cuentas clínicas, contacto al PSS o levantamiento en terreno. Esto determina si se ejecuta la correspondiente retribución al afiliado por ARS/PSS involucrado. La SISALRIL, como garante de los derechos de los afiliados, durante este año ha gestionado un total de 114 casos de reclamaciones de afiliados relacionados a revisión de cuentas clínicas, solicitudes de reembolso, reconocimiento de cobertura, cobro indebido, validación de prestaciones, entre otras intervenciones con la dirección jurídica, de los cuales fueron gestionados para devolución, pago o reconocimiento de cobertura a los afiliados y PSS, un total de RD$20,397,429.43, lo que conlleva a la mejoría de la salud del afiliado y a una reducción del gasto de bolsillo en atención en salud. Esto se corresponde con las metas trazadas para incrementar la cobertura y calidad de los servicios de salud.

CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Hemos recibido 14 casos de conciliación y arbitraje entre ARS y PSS, de los cuales 9 se encuentran cerrados (equivalentes al 64% de los casos). Los 9 casos cerrados por la DARC involucran un monto de reclamo de RD$7,341,699.48, de los cuales se ha gestionado y aceptado RD$1,842,844.44, es decir el 25%. Esto contribuye a la reducción de conflictos entre los actores del sistema, lo cual se traduce en un incremento en la calidad de la atención. Este logro responde a las metas vinculadas con el fortalecimiento de las regulaciones del SFS y la reducción de la conflictividad.

CAPACITACIÓN TÉCNICOS DE ARS/PSS

Se llevó a cabo un programa de capacitación sobre el Seguro Familiar de Salud, Contratación ARS/PSS y Procesos de Facturación y Auditoría de los Servicios de Salud a los diferentes actores del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS). Se realizaron 32 talleres y fueron capacitados un total de 379 personas en 27 Prestadores de Servicios de Salud y otras 140 personas de una Administradora de Riesgos de Salud, para un total de 519 personas capacitadas, cuyos registros constan en las hojas de asistencia documentada. Logro: 519 personas capacitadas.

CAPACITACIÓN TÉCNICOS DE LA SISALRIL Y MSP

Se realizaron 10 talleres de levantamiento de información con miembros de Sociedades Médicas Especializadas y 2 talleres de capacitación para la transferencia de conocimiento a técnicos de la SISALRIL y el MSP, con el fin de formar capacidades para la presentación de la propuesta de un Sistema de Gestión de Atenciones y Medicamentos de muy Alto Costo. Estos talleres estuvieron a cargo del BID y de UNPHA, bajo el liderazgo de la DARC. La participación aproximada en las distintas actividades fue de 35 a 40 personas. El objetivo es presentar una propuesta para la gestión de atenciones y medicamentos de muy alto costo que facilite la reducción de gastos de bolsillos por este concepto a los afiliados del Sistema Dominicano de Seguridad Social. Como resultado de esta iniciativa los técnicos estarán capacitados para la elaboración de propuestas de estrategias encaminadas a gestionar las atenciones de alto costo, con el fin de reducir el impacto económico de las mismas en las familias afectadas, así como la reducción de muertes por estas patologías y la mejora de la calidad de vida de los afectados. Al mismo tiempo contribuye con la sostenibilidad del sistema.

Se realizó un taller sobre “Auditoría Para la Calidad”, dirigida al equipo de auditores de SENASA, con la participación de 74 personas.

PROMOCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE ATENCIÓN PRIMARIA

Se participó en la socialización de la Propuesta remitida por la SISALRIL al Consejo Nacional de Seguridad Social sobre la Estrategia de Atención Primaria y Primer Nivel de Atención, con actores del sector salud y de la sociedad civil. Se realizaron 30 encuentros con la participación de 1,948 personas.

Los programas de capacitación contribuyen a crear las competencias de los actores del servicio para el manejo adecuado de los procesos ordinarios para la atención de los afiliados en cumplimiento con las regulaciones del SFS y el cumplimiento de las mismas.

Este logro responde a las metas vinculadas con el fortalecimiento de las regulaciones del SFS y la reducción de conflictividad. De igual manera contribuye a la mejoría en la calidad de la atención y las metas vinculadas con la implementación de la atención primaria.

VISITAS DE SEGUIMIENTO A LAS PSS

Se realizó el seguimiento al cumplimiento del plan de acción establecido luego de visitas de seguimiento a PSS el año pasado, se visitaron 50 PSS y se ha dado cumplimiento al plan de acción en 24 PSS. Se alcanzó la mejoría de la atención de los servicios de salud a los afiliados.

VISITAS A PRESTADORAS FARMACÉUTICAS

Han sido realizadas un total de 22 visitas en PSS Farmacéuticas durante las cuales se identificaron oportunidades de mejora en relación a la Resolución 144. Al tiempo de realizar acercamientos con algunas farmacias para capacitación sobre temas relacionados al SFS y reunión con directivos para aclaración sobre aplicabilidad del Decreto 665-12.

VISITAS A PRESTADORAS UNIDADES O CENTROS DE HEMODIÁLISIS

Han sido realizadas un total de 28 visitas a Unidades o Centros de Hemodiálisis durante las cuales se identificaron oportunidades de mejora en cuanto a la relación ARS/PSS y desde la base del derecho, limitaciones y exclusiones en cobertura de cara a los afiliados.

Durante estas visitas se aplicaron encuestas para medir la satisfacción de los afiliados del Régimen Contributivo, en relación con la canalización de su autorización, gestión de cobertura, garantía de derecho y calidad del servicio y/o atención recibida en esos centros de hemodiálisis. Los principales hallazgos fueron:

- 60% de los entrevistados muestra satisfacción con la cobertura de Hemodiálisis por su ARS.
- 52.7% muestra satisfacción con la cobertura de los medicamentos ambulatorios prescritos para complementar su tratamiento.
- 79.7% está de acuerdo con la conformación de la Red de acuerdo con sus necesidades.
- 76.7% de los entrevistados considera adecuadas las diferencias pagadas por los servicios de Hemodiálisis.
- El 86.1% está satisfecho con la ARS donde se encuentra afiliado.
- 94.4% está satisfecho con el servicio que le provee el centro en sentido general.

Con esto se logró conocer el nivel de satisfacción del afiliado para promover mejoras en los puntos requeridos. Las visitas de seguimiento nos permiten dar seguimiento al cumplimiento de las regulaciones del SFS.

REVISIÓN Y APROBACIÓN DE CARGAS

Dentro de las aprobaciones o rechazo de las cargas hechas por la ARS a través de la plataforma de Red de PSS y el Registro de Médicos, en la plataforma de Red de PSS se han recibido 534 solicitudes, de las cuales 293 fueron probadas y 241 rechazadas.

Del total de médicos cargados a través de la plataforma de “Registros de Médicos” hemos recibido 805 solicitudes, de las cuales se han aprobado 508 y rechazado 297.

PLAN DE MONITOREO DE LOS SERVICIOS 24/7

Con el interés de confirmar la garantía del acceso regular a los servicios a los afiliados al Seguro Familiar de Salud, se elaboró un plan de seguimiento, procediendo a contar PSS tipo clínica privada, centros diagnósticos y farmacias para confirmar el cumplimiento de las 19 ARS habilitadas con un servicio de autorizaciones 24 horas, los 7 día de la semana, obteniendo los siguientes resultados:

PSS contactadas a nivel nacional	Total de respuestas según criterio especificado	Porcentaje de ARS identificadas con servicios 24/7	Porcentaje de ARS identificadas sin servicios 24/7	Margen de abstención de respuesta por no disponer servicios 24/7	Representación en porcentaje del margen de abstención en respuesta
25	20	76%	14%	4	16%

Con esto se alcanzó la optimización del servicio de las ARS 24/7. El 76% de ARS cumple con el mismo. Este logro contribuye con la mejora en la calidad de la atención de los afiliados al SFS.

RECUPERACIÓN DE DEUDA

En relación con el cobro de deudas pendientes de pago por las ARS a las PSS, las cuales se canalizan a través del proceso de Gestión de Cobros por Incumplimientos de plazo, durante el año 2019 se alcanzó una disminución sustanciosa de casos en sentido general, a excepción de las situaciones de inconformidad con la ARS Salud Segura, por quien un total de 6 PSS interpusieron recursos de intervención, logrando en conjunto con la Dirección Técnica los siguientes avances paulatinos en reconocimiento y pago:

Deudas por parte de ARS SS				
PSS	**Monto inicial adeudado**	**Último pago**	**Monto saldado en fecha**	**Monto pendiente de saldo**
Laboratorios Patria Rivas	14,270,708.35	2,667,755.50	9/8/2019	11, 602,952.85
CEDISA	23,549,007.85	11,119,061.40	8/8/2019	12,429,946.45
Policlínico Zona B	282,409.54	282,409.54	30/7/2019	0
Clínica Franklin Peña	2,185,651.78	943,976.45	30/7/2019	1,241,675.33
ODONTODOM	262,419.20	219,548.8	15/8/2019	42,870.40
Corazones del Cibao	1,868,966	310,460.00	12/9/2019	1,558, 506
A FEBRERO de 2019 TOTAL DE LA DEUDA 42,156,743.52				
Monto recuperado RD$15,323,662.89			**Monto en tránsito de recuperación RD$15,230,127.78**	

SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA DEL ASEGURAMIENTO EN SALUD RÉGIMEN SUBSIDIADO

En consonancia con la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, capítulo IV "Más y mejor salud y seguridad social integral", objetivos específicos 3, 4 y 5, desarrolló diversas actividades de control, fiscalización, supervisión y vigilancia de acuerdo con las funciones atribuibles a la DARS, establecidas en la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y sus normas complementarias.

Entidad	Cantidad de actividades	Informes remitidos	Observaciones
Primer Nivel de Atención - Unidades de Atención Primaria (UNAP)	48	5	Se visitaron 43 UNAP Dos informes (2) ARS SENASA y (2) al Servicio Nacional de Salud, más 5 UNAP con un informe a PROMESE CAL.(1)
Prestadoras de Estancias Infantiles	35	2	Se visitaron 35 Prestadoras de Estancias Infantiles remitiéndose 1 (un) informe general y tres (3) auditorías especiales financieras con un (1) informe
Servicios Regionales de Salud (SRS)	9	2	Dos informes (1) ARS SENASA y (1) al Servicio Nacional de Salud
Seguro Nacional de Salud (SeNaSa)	10	1	Se visitaron 10 Oficinas Regionales del SENASA, se emitió un (1) informe
Prestadoras de Servicios de Salud Públicas II y III Nivel	34	3	Se visitaron 22 PSS públicas y se remitieron dos informes (1) ARS SENASA y (1) al Servicio Nacional de Salud, informe general y más 12 PSS de 2do y 3er nivel con (1) informe
ARS Salud Segura	1	1	Se realizó una visita con un (1) informe general
ARS SEMMA	1	1	Se realizó una visita con un (1) informe general
Administradora de Estancias Infantiles (AEI)	2	2	2 visitas con dos (2) informes
Total	**140**	**17**	

Fuente: Elaboración propia

Supervisión para la evaluación del Plan Piloto de Gestión de Medicamentos en las UNAPS entre Promese-cal y el Servicio Nacional de Salud

Objetivo: verificar la prescripción, dispensación y entrega de medicamentos a los afiliados al Régimen Subsidiado.

Resultados generales: Dentro de las recomendaciones realizadas se encuentran las siguientes: a) Reorganizar el proceso del Plan Piloto de Gestión de Medicamentos en las Unidades de Atención Primaria (UNAP) entre Promese-cal y el Servicio Nacional de Salud, iniciando con la identificación de los afiliados, medicamentos utilizados con mayor frecuencia para estas patologías con el objetivo de disponer y mantener el adecuado tratamiento de los afiliados beneficiarios que padecen de hipertensión arterial, diabetes mellitus o ambas patologías; b) Concretar los lineamientos y responsabilidades que asumirán los diferentes actores para el logro de los objetivos propuestos; c) Selección de los beneficiarios adscritos a una base de datos conformada por la ARS SENASA, la cual debe facilitarle a PROMESECAL contentiva de los afiliados favorecidos; d) Concienciación del proceso a los afiliados beneficiarios con la intención de que conozcan donde acudir en busca de su tratamiento, a sabiendas de que se estará entregando la medicación para las patologías que ya han sido definidas para estos fines; e) El proceso de seguimiento que lleva el personal de PROMESECAL sobre el programa, en algunos casos, no realiza el nivel de observación adecuado, ya que no cuentan probablemente con los lineamientos para el mismo.

SUPERVISIÓN AL CONTRATO MARCO SUSCRITO ENTRE ARS SENASA Y SERVICIO NACIONAL DE SALUD

Objetivo: La supervisión cumplía como objetivo general, verificar si los Servicios Regionales de Salud (SRS), de acuerdo con su capacidad resolutiva, ofrecen de manera equitativa, oportuna, eficiente y de alta calidad, atención integral a la población afiliada con el propósito de satisfacer las necesidades y problemáticas de salud del individuo y sus familias. Conocer si generan procesos internos de trabajo que le permiten maximizar las capacidades gerenciales y si muestran evidencias sobre el compromiso del Servicio Regional de Salud (SRS), en lo relacionado con conducir su gestión hacia el mejoramiento continuo de la calidad de atención en salud a la población que por adscripción le corresponda según lo establecido por el Seguro Nacional de Salud (SeNaSa).

Resultados generales: dentro de las recomendaciones se encuentran: a) Un aspecto a considerar es la capacidad discriminatoria del riesgo por el médico de primer nivel de atención, el uso de los protocolos de atención, el seguimiento a los tiempos de espera,

además de criterios de pertinencia invocados para el referimiento. b) Los Servicios Regionales de Salud (SRS) de acuerdo con los recursos humanos, tecnológicos, logísticos y financieros con que cuenta, deben organizar de manera eficiente el proceso de atención de pacientes al interior de dicha red de provisión. Esto necesariamente obligará a adelantar mecanismos más estrictos de control de gestión, costos y calidad en cada servicio y a utilizar los recursos con que cuenta en la red de cada región. c) Simplificar el proceso de facturación de servicios entre el SeNaSa y los SRS, lo que redundará en una mayor eficiencia administrativa y en un mejor flujo de los recursos, debido a que el proceso de revisión y pago de facturas es sustancialmente más simple.

SUPERVISIÓN DE SERVICIOS ODONTOLÓGICOS EN EL RÉGIMEN SUBSIDIADO

Objetivo: Consiste en identificar el nivel de satisfacción entre los usuarios de los servicios odontológicos en el Régimen Subsidiado.

Resultados Generales: Dentro de los hallazgos evidenciamos que del total de centros que ofertan servicios odontológicos y que fueron visitados, el 89% se encontraba en buen estado en términos de infraestructura y materiales; no obstante, recomendamos continuar dotando de equipos e insumos ineludibles para los servicios odontológicos, con la finalidad de evitar el desplazamiento innecesario, permitiendo la accesibilidad oportuna del servicio odontológico a los afiliados del Seguro Familiar de Salud (SFS), evitando el incurrir en gastos de bolsillo.

EJECUTAR LA SUPERVISIÓN PARA LA ESTIMACIÓN DEL GASTO DE BOLSILLO EN MUJERES JEFAS DE HOGARES RÉGIMEN SUBSIDIADO.

Objetivo: Determinar si las afiliadas del Seguro Familiar de Salud pertenecientes al Régimen Subsidiado incurren en gasto de bolsillo cuando demandan atención médica en la Red de PSS del SENASA.

Resultados Generales: a) 366 es el total de mujeres jefas de hogar que participaron en el sondeo, de las cuales, el 36.3% de estas fueron hospitalizadas para fines quirúrgicos. b) El 11.5% de las afiliadas incurrieron en gastos durante la hospitalización por los siguientes conceptos: el 5.7% invirtió en sangre, el 4.1% en medicamentos, en otros el 0.9%; el 0.3% incurrió en gastos por insumos, habitación, exámenes de laboratorios y honorarios médicos respectivamente. c) El 5.5% de las afiliadas encuestadas incurrió en gastos personales durante el internamiento. En el 2.7% de estas los gastos fueron suplidos por ayuda o

donaciones, y el 2.5% fue cubierto con recursos económicos propios. d) Del 36.3% de las afiliadas hospitalizadas para fines quirúrgicos solo el 0.3% requirió hospitalización nueva vez o ser reingresada, con igual porcentaje el 0.3% fue el tiempo de ingreso en menos de un día. e) El 98.9% de las afiliadas consideran ha sido beneficioso el estar asegurada en ARS SENASA. f) Dentro de los beneficios identificados al estar afiliado a la ARS SENASA en el 91.3% se refiere a la disponibilidad de habitación, un 79.8% menciona comodidades en el horario del servicio, el 71.1% habla de medicamentos, el 62.2% encuentra los tiempos de espera más corto y el 56% reseña sin copagos.

SUPERVISIÓN AL PROCESO DE RECLAMOS EN LA ADSCRIPCIÓN AL RÉGIMEN SUBSIDIADO

Objetivo: garantizar la afiliación al Régimen Subsidiado de la población pobre y vulnerable previamente identificada y priorizada, de igual manera identificar los retrasos en los procesos de reafiliación, la solicitud de afiliación, luego de estar tipificados con el Índice de Calidad de Vida (ICV) SIUBEN.

Resultados Generales: fueron realizadas 9 recomendaciones orientadas a aspectos de trazabilidad, resguardo, carga, completitud e intercambio de la documentación necesaria para llevar a cabo estos procesos, así como el intercambio de información sobre el estatus de las solicitudes con los afiliados.

SUPERVISIÓN SOBRE LA CALIDAD DEL PROCESO DE AFILIACIÓN PARA LOS BENEFICIARIOS DEL PSSET/MH, ARS SEMMA

Objetivo: Evaluar el nivel de avance alcanzado en el proceso de afiliación del Plan de Servicios de Salud Especial y Transitorio para Jubilados y Pensionados realizados por ARS SEMMA para hacer efectivo el derecho de los pensionados beneficiados por el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), según lo establecido en el Decreto No. 342-09, ampliado mediante el Decreto No. 213-10.

Resultados generales: Fueron realizadas 4 recomendaciones orientadas a los aspectos de seguimiento y monitoreo enfocadas en la actualización continua de los datos relacionados a la localización de los pensionados, los procesos de afiliación de este segmento de la población, identificación y valoración de riesgo, análisis de datos y fortalecimiento del control interno.

SEGUIMIENTO A LA SUPERVISIÓN SOBRE LA CALIDAD AL PROCESO DE AFILIACIÓN AL PLAN ESPECIAL DE SERVICIOS DE SALUD PARA PENSIONADOS Y JUBILADOS DE LA POLICÍA NACIONAL, FUERZAS ARMADAS, SECTOR SALUD Y MINISTERIO DE HACIENDA

Objetivo: Cumple con evaluar el nivel de avance alcanzado en el proceso de afiliación, a partir del Plan de acción remitido a esta superintendencia por la entidad supervisada conforme a los hallazgos identificados en la supervisión de 2018.

Resultados generales: Fueron realizadas 11 recomendaciones orientadas a aspectos de seguimiento y monitoreo orientadas a la actualización continua de los datos relacionados a la localización de los pensionados, periodo de tiempo en el cual se agotan los procesos de afiliación, aspectos de trazabilidad, resguardo, carga, completitud de la documentación, actualización de datas de fallecidos, así como la unificación de los criterios en los formularios de afiliación pertenecientes a los distintos planes de pensionados.

SUPERVISIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO DEL ESTADO DE LA GESTIÓN DE RIESGO DE LA ADMINISTRADORA DE ESTANCIAS INFANTILES AEI

Objetivo: Diagnosticar el nivel de madurez en relación con la identificación y tratamiento de riesgos de la AEI y establecer acuerdos para asesorías y acompañamiento para el fortalecimiento de una gestión basada en riesgos.

Resultados generales: se procedió a la realización de un diagnóstico, identificando los recursos estratégicos disponibles; fueron seleccionadas oportunidades de mejoras y se procedió a realizar acuerdos con la máxima autoridad de la AEI el cual consiste en realizar un plan estratégico 2020 con adopción del sistema de gestión de riesgo y dar seguimiento a la fecha en que se iniciara dicho proyecto y SISALRIL daría acompañamiento y soporte para un sistema basado en riesgos.

SEGUIMIENTO A LA SUPERVISIÓN DEL RECLAMO DE ADSCRIPCIÓN AL RÉGIMEN SUBSIDIADO.

Objetivo: Garantizar la afiliación al Régimen Subsidiado de la población pobre previamente identificada y priorizada, así como identificar el retraso en los procesos de reafiliación y solicitud de afiliación luego de estar calificado por su índice de calidad de vida según SIUBEN.

Resultados generales: se realizaron 9 recomendaciones que van desde crear controles internos para los formularios de afiliación y soportes, fortalecer el intercambio de información de los operativos, hasta capacitar sobre la nueva plataforma informática al personal.

SUPERVISIÓN AL PROCESO DE ESTACIONALIDAD DE LA CARTERA DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO

Objetivo: Verificar las acciones que realiza el SENASA con la finalidad de sumar nuevas afiliaciones al Régimen Subsidiado, así como valorar el impacto de los operativos realizados e identificar las barreras que se presentan al ingreso de nuevos afiliados y las causas de posibles salidas de este régimen de financiamiento.

Resultados generales: Realizamos 7 recomendaciones a la gestión de afiliación y proceso de inclusión en las que se encuentran observaciones sobre los operativos y jornadas de inclusión social, establecimientos de mecanismos de control interno, levantamiento de minutas de reunión durante el proceso de programación, fortalecer los canales de comunicación del SENASA central con las Oficinas Regionales. Desde la perspectiva de la gestión Administrativa y financiera las recomendaciones consisten en mejorar la calidad de los medios que sirven de prueba para la eficacia de los pagos a promotores, emisión de un informe técnico al finalizar cada operativo que describan avances y mejoras del proceso, crear mecanismo de control interno de lo planificado versus lo ejecutado.

SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Y DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONTROLES INTERNOS DE LOS CENTROS ESPECIALIZADOS DE ATENCIÓN DE LA SALUD DE LA RED PÚBLICA

Objetivo: Evaluar el Cumplimiento de los Controles Internos de los Centros Especializados de Atención de la Salud de la Red Pública.

Resultados generales: encontramos que los hospitales presentan sus informes financieros actualizados al Servicio Nacional de Salud (SNS) y Servicios Regionales de Salud (SRS) correspondiente. Las recomendaciones consisten en que los hospitales deben contar con un sistema de información computarizado de forma integral para el registro de los procesos administrativo y financiero, socialización con el personal sobre el Reglamento 434-07 sobre organización y regulación de los centros especializados y mejorar la calidad de la información administrativa y financiera.

SUPERVISIÓN DEL CONTROL PARA LA GESTIÓN OPERATIVA DE LA ADMINISTRACIÓN DE ESTANCIAS INFANTILES

Objetivo: validar la entrega de la prestación de los servicios de Estancias Infantiles y evidenciar las buenas prácticas del control interno y la madurez institucional que muestra la Administradora de Estancias Infantiles (AEI), a fin de proveer los objetivos y metas esperadas para el cumplimiento de las leyes y normas vigentes.

Resultados generales: fueron realizadas 17 recomendaciones orientadas a aspectos de ejecución y registros de los planes de capacitación del personal, adiestramiento de todos los empleados sobre las políticas de control interno, actualización permanente del organigrama y los perfiles de puestos, evaluaciones de desempeño con la periodicidad adecuada, elaboración de un procedimiento para la custodia física de recursos y que esta metodología sea comunicada a todo el personal, definición de estándares de medición y evaluación de los resultados, entre otros.

TRES AUDITORÍAS ESPECIALES A SOLICITUD DE LA ADMINISTRADORA DE ESTANCIAS INFANTILES (AEI)

Objetivo: Cumplir con el requerimiento solicitado por la AEI, el cual consiste en realizar la supervisión de las prestadoras de servicios de estancias infantiles Kids World , Madre vieja sur y Madre vieja sur II con la finalidad de evidenciar que los servicios son realizados con buenas prácticas, que los mismos se entregan acorde a las normas y políticas establecidas y que en el desarrollo de la gestión de afiliación y administrativa y financiera cumplen con las políticas establecidas por las instituciones que tienen a su cargo la vigilancia para la buena aplicación de los recursos provenientes de las diferentes fuentes de financiamiento.

Resultados generales: se realizan 27 recomendaciones, que abarcan desde actualizar la evaluación del desempeño del personal de la Estancia, adecuación de estructura física del área de lactancia, estandarización de uniforme del personal, registro de asistencia en libro foliado, reporte a tiempo del retiro de los niños para evitar dispersión, trabajar prevención de enfermedades infectocontagiosas, mejorar la ventilación de las áreas donde pernotan los niños, realizar mensualmente la ejecución presupuestaria e incluirla en los informes de la AEI, mantener actualizados los libros del banco y de la contabilidad de manera general, y poner en práctica un inventario perpetuo de los alimentos.

SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ESTANCIAS INFANTILES Y SEGUIMIENTO A LOS PLANES DE ACCIÓN

Objetivo: validar la entrega de la prestación de los servicios de Estancias Infantiles, basado en el cumplimiento de las normas establecidas en la Ley 87-01, considerando los siguientes ejes: a) Gestión Operativa; b) Cobertura; c) Focalización; y d) Red de Prestadora de Servicios de Estancias.

Resultados generales: en el periodo del 8 de abril al 20 de mayo del año en curso se programaron las visitas a las Prestadoras de Servicios de Estancias Infantiles (PSSEI), agotando el plan de supervisión de las mismas. Los resultados arrojados de la supervisión alcanzaron una calificación promedio de ochenta y un (81) puntos en el cumplimiento general de los requerimientos solicitados y exigidos por la normativa vigente, superando la valoración del año anterior que fue setenta y seis (76) puntos. Los aspectos particulares concernientes a los resultados de la supervisión de cada Prestadora de Servicio de Estancia Infantil, quedaron consignados en los registros e informes de esta supervisión.

PROCESOS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ENTRE LAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD PÚBLICA Y ARS SENASA

Durante el año 2019 la Dirección de Aseguramiento en Salud para el Régimen Subsidiado participó como árbitro conciliador en atención a las funciones establecidas en el artículo 176 literal i) de la Ley 87-01; “fungir como árbitro conciliador cuando existan desacuerdos entre las Administradoras de Servicios de Salud (ARS) o el Seguro Familiar de Salud y las Proveedoras de Servicios de Salud, sean estas entidades y/o profesionales de salud y establecer, en última instancia precios y tarifas de servicios de plan básico de salud”.

En este año tuvimos tres reportes de conciliación en primera y segunda instancia; los cuales fueron conciliados en las instancias antes mencionadas. En tal sentido, actuamos en uno (1) de estos, el tema objeto de arbitraje es el siguiente:

Caso descripción	Cantidad	**Monto conciliado**
Discrepancia en el proceso de facturación	1	RD$300,000

SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA DEL SEGURO DE RIESGOS LABORALES (SRL)

Las actuaciones de la SISALRIL, sustentadas en el Art. 206 de la Ley 87-01, son el monitoreo de aportes de empresas al SRL, dispersiones de la TSS (a septiembre el monto asciende a RD$3,957,328,416.91) y egresos del IDOPPRIL, de las cuentas de gastos a salud de 24% de lo dispersado, de prestaciones económicas el 24% y no utilizado 38%; cobertura de afiliación y las características de empresas y trabajadores afiliados al SRL, al mes de septiembre 90,743 empresas activas y afiliadas, que ampara una población trabajadora de 2,263,239; representando 72% los trabajadores del sector privado y 28% el sector público, y un incremento de la afiliación de 7% en relación al año anterior; siniestralidad laboral que se encuentra en 1.4; gestión del IDOPPRIL en el reconocimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales [calificadas a septiembre ascienden a 32,055; de estas, accidentes de trabajo representan 66%; accidentes de trayecto (In Itinere) 32% y las enfermedades profesionales de 0.3%]; otorgamiento de las prestaciones en salud y en dinero y las actuaciones preventivas; y el cumplimiento de las disposiciones legales concernientes al SRL.

Además de la realización de las siguientes actividades misionales:

- **Manejo de solicitudes de información, quejas y recursos de inconformidad.** En el cierre de octubre de 2019 existían 65 solicitudes de información y 121 casos por quejas o inconformidades donde el 35% son relacionadas a negación de cobertura.
- **Conciliación y participación de resolución de conflictos entre las ARS, ARLSS y PSS.** De los casos el 82% fueron conciliados, pues solo 21 casos pasaron a la Dirección Jurídica por constituirse como recurso de inconformidad.
- **Coordinación técnica de la Comisión Técnica de Discapacidad del SRL (CTD-SRL).** Hasta octubre de 2019 la CTD-SRL había realizado 17 sesiones de trabajo con la certificación de 609 afiliados, de los cuales el 76% son indemnizaciones y el 23% pensiones por discapacidad permanente.
- **Auditorías de procesos.** Se realizó la auditoría al otorgamiento de indemnizaciones y pensiones por discapacidad permanente, arrojando como recomendaciones más preponderantes: a) tomarse los salarios sujetos a cotización de los últimos seis meses devengados por el trabajador, por cada uno de sus empleadores, b) establecer controles que permitan dar seguimiento a las pensiones que deben ser indexadas, según la fecha que corresponda y c) cargar los esquemas 65 y 66 relacionados al registro de los beneficiarios de indemnizaciones, pensiones por discapacidad permanente y pensiones de sobrevivencia. Además, que se remitió en junio una propuesta de mejora al proceso de investigación de las contingencias laborales.

AUDITORÍAS FINANCIERAS Y DE SISTEMAS REALIZADAS A LAS ARS Y/O ARL

Durante el año 2019 han sido realizadas 23 auditorías a las Administradoras de Riesgos de Salud y ARL, de las cuales 13 corresponden a auditorías financieras y 10 auditorías de sistemas. En cuanto al primer grupo de auditorías, 2 fueron hechas a las ARS/ARL públicas, 9 a las privadas y 2 a las de autogestión; mientras que, con relación al segundo grupo, 1 fue realizada en ARS públicas, 7 en las privadas y 2 en las de autogestión.

REGISTRO, ACREDITACIÓN Y RENOVACIÓN FIRMAS DE AUDITORES EXTERNOS

En cumplimiento con lo establecido en la Resolución 198-2014, de fecha 20 de marzo de 2014, la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales durante el periodo Enero-Septiembre del año 2019 ha recibido un total de 62 solicitudes de Contadores Públicos Autorizados miembros del equipo de auditores de las Firmas de Auditores Externos acreditadas para realizar las auditorías anuales a las Administradoras de Riesgos de Salud y ARL, conjuntamente a 4 solicitudes de Firmas de Auditores, todas para fines de renovar sus registros y acreditaciones en cumplimiento a las normativas vigentes, para un nuevo periodo de dos años de vigencia.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA CARGA DE ESQUEMAS DE INFORMACIÓN

En cumplimiento a lo establecido en la Resolución 194-2013 de fecha 18 de junio de 2013, la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales durante el periodo Enero-Septiembre de 2019 puso a disposición de las ARS y ARL, mediante la oficina virtual, un total de 2,083 seguimientos de cargas de esquemas de información, para que estas procedan a remitir de acuerdo a las estructuras establecidas para esos fines.

Del total de cargas requeridas durante el periodo Enero-Septiembre de 2019, 1,984 seguimientos completaron las etapas de validación de estructura y datos, compuesto por las cargas con estatus procesado, pendiente de aprobación y cerrado, equivalentes al 95%, el 5% restante corresponden a 9 cargas pendientes, compuestas por intentos de cargas que no superaron la validación de estructura, quedando pendientes con errores, otras sin intentos de carga y otras que fueron rechazadas por no cumplir con los requerimientos mínimos de información para que la carga fuera aceptada.

ESTADÍSTICAS FINANCIERAS E INDICADORES DE LAS ARS, PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE DE 2019

- **Reservas Técnicas Vs. Inversiones de las Reservas Técnicas.**
  En el período Enero-septiembre de 2019 las inversiones de las Reservas Técnicas ascienden a la suma de RD$17,414,501,115.20, monto que supera los requeridos para avalar los pasivos de las ARS con los afiliados y con las Prestadoras de Servicios de Salud (PSS) por RD$14,768,432,322.75. Según se muestra en el Cuadro y el Gráfico siguiente, en dicho periodo las ARS presentan un excedente de RD$2,646,068,792.45 en las inversiones de las Reservas Técnicas.

- **Estados de Resultados e indicadores de las ARS por tipos de planes de salud:**
  En los reportes que se incluyen en esta memoria se resumen las Informaciones Financieras de las ARS correspondientes al período Enero-septiembre de 2019.
  En el cuadro siguiente se presenta el Estado de Resultados o Estado de Beneficios consolidado de todas las ARS, para el periodo Enero-septiembre de 2019, en el cual se resumen las informaciones consolidadas de los ingresos, costos o prestaciones en salud y de los gastos incurridos en el periodo evaluado, clasificados por planes de salud.

Estado de Resultado por Tipo de Planes de Salud de las ARS Enero-Septiembre 2019

DETALLE	PLANES DE SALUD			
	Contributivo	Subsidiado	Otros Planes	Total
Ingresos en salud	39,322,358,270.97	7,197,037,812.06	6,292,106,823.17	52,811,502,906.20
Otros ingresos	1,538,492,467.55	187,425,633.87	224,283,611.08	1,950,201,712.50
Gastos en salud	35,669,047,212.42	7,127,702,021.96	5,178,812,169.70	47,975,561,404.08
Otros gastos	696,496,732.11	-	324,890,909.20	1,021,387,641.31
Gastos administrativos	4,083,314,459.13	557,732,126.46	676,290,966.07	5,317,337,551.66
Otros ingresos (gastos)	193,278,076.19	20,544,970.85	34,596,331.31	248,419,378.35
Impuestos y reservas	**279,101,192.33**	0.00	19,659,954.47	298,761,146.80
Beneficios del ejercicio	**-60,386,933.66**	**-321,515,673.34**	**282,140,103.50**	**-99,762,503.50**
% de beneficios	(0.15)	(4.47)	4.48	(0.19)
% de Siniestralidad	90.71	99.04	82.31	90.84
% de Gastos Administrativos	10.38	7.75	10.75	10.07

a) **Ingresos en salud:** En el periodo Enero-septiembre de 2019 el total de los ingresos percibidos de todas las ARS asciende a un monto de RD$52,811,502,906.20. Los ingresos en salud percibidos por las ARS en el Régimen Contributivo representan un 74.46%, el Régimen Subsidiado un 13.63% y de los otros planes el 11.91% restante.

b) **Gastos en salud:** Los gastos en salud están constituidos por los pagos por los servicios ofrecidos a los afiliados, para el periodo Enero-septiembre de 2019 ascienden a RD$47,975,561,404.08, de los cuales para el Régimen Contributivo representan un 74.35%, del Régimen Subsidiado un 14.86% y de otros planes el 10.79%.

c) **Gastos generales y administrativos:** Los gastos generales y administrativos totales ascienden a RD$5,317,337,551.66, de los cuales para el Régimen Contributivo representan el 73.79%, del Régimen Subsidiado un 10.49% y de otros planes un 12.72%.

d) **Beneficios del periodo:** Para el periodo Enero-septiembre de 2019 se registran pérdidas totales por un monto de RD$99,762,503.50; el Régimen Contributivo y el Subsidiado presentan perdidas por RD$60,386,933.66 y RD$321,515,673.34, respectivamente, mientras que los otros planes registran beneficios por RD$282,140,103.50, los cuales representan el -60.53% para el Régimen Contributivo, un -322.28% para el Subsidiado y el 282.81% para los otros planes de salud.

e) **Siniestralidad:** La siniestralidad es un indicador que muestra la proporción entre el importe total de las primas o ingresos en salud recaudados por las entidades y el importe total de los costos por los servicios en salud que se otorgan a los afiliados de las ARS, por cada tipo de plan de salud. La siniestralidad total del periodo es de un 90.84%, distribuido en un 90.71% para el Régimen Contributivo, un 82.31% para el Régimen Subsidiado y 90.84% para los otros planes.

f) **Porciento de gastos administrativos:** Este indicador representa la proporción de los gastos generales y administrativos incurridos, sobre los ingresos en salud percibidos por las ARS en cada período evaluado, por cada plan de salud. Mediante resolución de esta Superintendencia se establece que para los gastos administrativos las ARS dispondrán como máximo de un 10% de los ingresos en salud (cápitas recibidas por los contratos de salud suscritos). Aun cuando el gasto administrativo total de las ARS para el periodo es de un 10.07%, algunas ARS presentan porcentajes superiores, por lo que se les requiere que las mismas constituyan y realicen las inversiones correspondientes de una reserva para contingencias por exceso en los gastos administrativos, de obligatoria aplicación para todas las ARS, cuyo porcentaje de gasto exceda el 10% establecido, con lo que se ha logrado una disminución sistemática de este indicador. El gasto administrativo para el Régimen Contributivo es 10.38%, para el Régimen Subsidiado un 7.75% y para otros planes el 10.75%.

ESTADÍSTICAS FINANCIERAS E INDICADORES DE LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES - ARL SALUD SEGURA

Reservas Técnicas Vs. Inversiones de las Reservas Técnicas del periodo Enero-septiembre de 2019:

La ARL SS registra las Reservas Técnicas, basándose en el Estudio Actuarial que se realiza anualmente, el último fue realizado para actualizar las reservas del año 2018. Estas reservas se toman como base para el registro de sus reservas del año 2019, pero las mismas se incrementan mensualmente mediante el procedimiento de actualización establecido en el Artículo 19 del Reglamento de Riesgos Laborales, en el cual se establece la distribución de los ingresos para la cobertura de los gastos médicos, prestaciones económicas y para los gastos generales y administrativos, según detalle:

a) Se establece un nivel básico de gastos administrativos equivalente al 10% de la contribución cobrada a una empresa, según el cuadro básico de categoría.

b) Se establece un nivel admisible de gastos médicos por concepto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y/o enfermedades ocupacionales, sujeto a revisión anual según el análisis actuarial correspondiente, equivalente al 15% de la contribución.

c) El 75% remanente de la contribución aplicable a una empresa se admite como contribución de riesgo para prestaciones económicas. En el cuadro siguiente se presenta la relación entre las Reservas Técnicas y las Inversiones realizadas por la ARL SS para avalar las mismas para enero-septiembre de 2019, observándose que al cierre del periodo evaluado, la ARL SS presenta un excedente de RD$8,687,205,558.77 en las inversiones de las Reservas Técnicas.

ARL Salud Segura Reservas Técnicas Vs. Inversión de las Reservas Técnicas Periodo enero-septiembre de 2019	
Detalle	**Valor**
Reservas Técnicas	19,100,129,470.98
inversiones de las Reservas Técnicas	38,645,357,727.33
Excedente en las inversiones de las Rt	**19,545,228,256.35**

Estados de resultados e indicadores financieros de la ARLSS:

En el reporte siguiente se presentan los estados de resultados o estados de beneficios consolidado de la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura (ARLSS) para el período enero-septiembre de 2019, como resultado de los ingresos recibidos, menos los costos o prestaciones del Seguro de Riesgos Laborales y de los gastos incurridos por la institución en cada período evaluado.

ARL salud segura Estados de resultados Periodo enero-septiembre de 2019	
Detalle	**Valor**
Ingresos riesgos laborales	2,871,340,930.76
Otros ingresos	1,669,419,158.34
Gastos en prestaciones	4,358,682,702.77
Otros gastos	165,146,954.65
Gastos administrativos	412,490,384.48
Beneficios/pérdidas del periodo	**(395,559,952.80)**
% beneficios/pérdidas	-13.78%
% siniestralidad	151.80%
% gastos administrativos	14.37%

Las pérdidas que presentan en el periodo por RD$395,559,952.80 se originan por el incremento en las reservas técnicas, según explicamos en punto anterior, las cuales se registran en base a los cálculos del Estudio Actuarial del 2018, más los ajustes establecidos en el Reglamento de Riesgos Laborales.

INDICADORES DE GESTIÓN

SEGUIMIENTO A LA CONTRATACIÓN DE LA RED PÚBLICA (CUMPLIMIENTO DE METAS PRESIDENCIALES)

Se gestionó y dio seguimiento a la contratación de hospitales de la Red Pública Nacional. Durante el año en curso han sido presentados para contratación 31 hospitales, de los cuales a la fecha han sido contratados 27 centros, al menos por una (1) de las Administradoras de Riesgos de Salud habilitadas, para un nivel de cumplimiento de un 87% de lo programado. Esta contratación amplía la cobertura geográfica para la atención de los afiliados de la Seguridad Social. Estas contrataciones permiten el acceso regular de la población del Régimen Contributivo a los servicios de los diversos niveles de atención sin costo adicional, reduciendo el gasto de bolsillo del usuario y potencializando la autogestión de los hospitales y, por ende, su capacidad resolutiva. Con la contratación de la red pública se beneficia más del 60% de los afiliados del Régimen Contributivo cuyos ingresos se encuentran por debajo de dos salarios mínimos cotizables.

SISTEMA DE MONITOREO Y MEDICIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA (SMMGP)

Durante el año 2019 fueron tomadas acciones para el mejoramiento del índice del Sistema de Medición y Monitoreo de la Gestión Pública, cerrando el año con las siguientes valoraciones:

- Metas presidenciales: 100% de cumplimiento.
- Seguimiento a obras: no evaluado por la entidad reguladora.
- SISMAP: 71.7% de cumplimiento.
- ITICGE: 92.8% de cumplimiento.
- NOBACI: 77% de cumplimiento.
- Cumplimiento Ley 200-04: 85.5% de cumplimiento.
- Gestión presupuestaria: no evaluado por la entidad reguladora.
- Contrataciones públicas: 84.17% de cumplimiento.
- Transparencia gubernamental: no evaluado por la entidad reguladora.

El desglose de las acciones tomadas para cada indicador se encuentra en cada una de las secciones correspondientes a los mismos.

SISTEMA DE MONITOREO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SISMAP)

1. CRITERIO PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nuestra institución definió para el año 2019, en el marco del eje estratégico de Fortalecimiento Institucional orientado a robustecer y optimizar los recursos y capacidades internas para la creación de valor, los objetivos e iniciativas que corresponden a la Dirección de Recursos Humanos, como área de asesoría y consulta responsable por el desarrollo de las políticas de recursos humanos transversales a toda la institución.

A continuación se mencionan varios de los temas que fueron delineados para esta Dirección durante el año 2019, algunos de los cuales se vienen trabajando desde periodos anteriores, especialmente los que se refieren a la aplicación en la SISALRIL de la Ley 41-08 de Función Pública:

1. Asegurar una gestión humana orientada a resultados y centrada en la calidad.

2. Normalizar las relaciones laborales de la SISALRIL conforme a la Ley 41-08 de Función Pública, el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública núm. 523-09 y otras normativas aplicables.

3. Gestionar integralmente las políticas de recursos humanos para mejorar la competencia, compensación, satisfacción y el bienestar de las personas en la SISALRIL.

4. Cubrir las necesidades cuantitativas de personal y cumplir las disposiciones normativas.

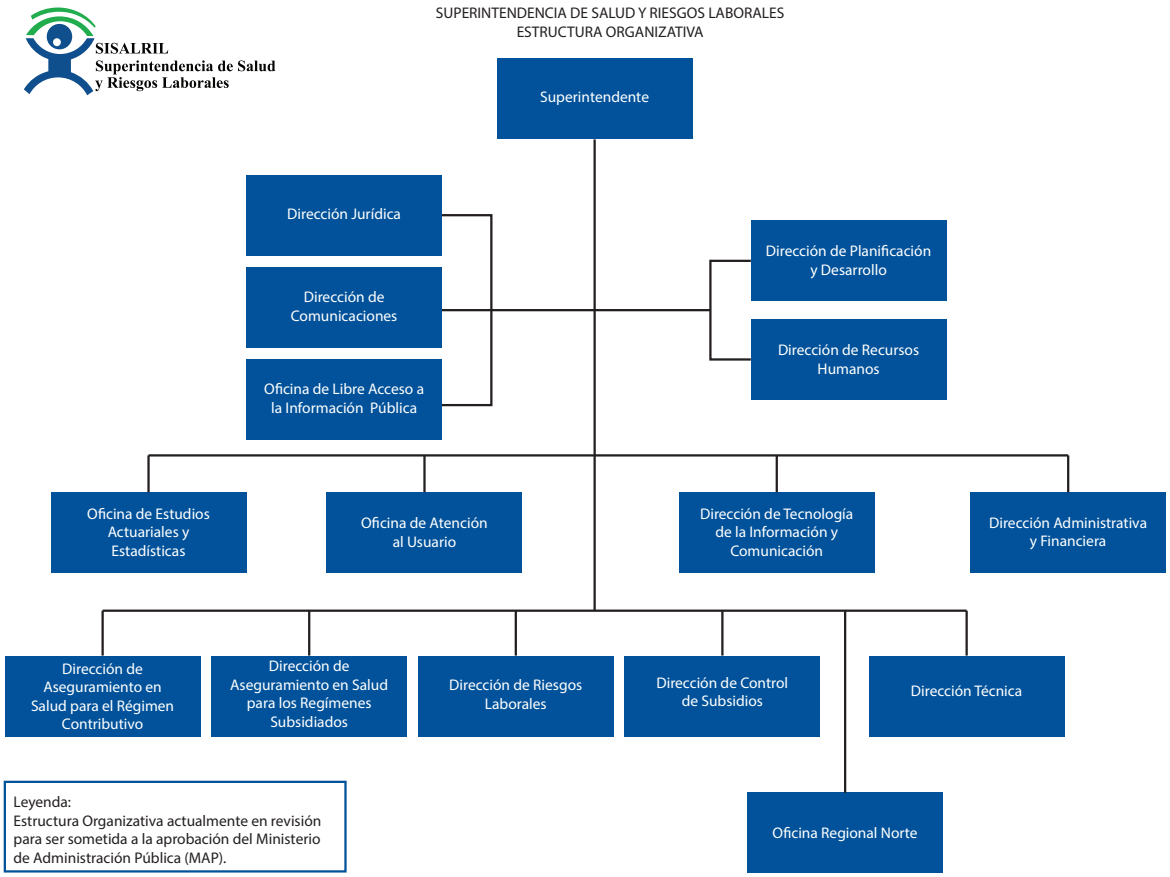
Bajo este lineamiento estratégico y operativo, la Dirección de Recursos Humanos ha continuado fortaleciendo su propósito de asesorar a la alta dirección, proponiendo y desarrollando las mejores prácticas en materia de gestión de recursos humanos, así como administrar la aplicación de los distintos subsistemas en función de la estrategia institucional, con criterios de eficiencia, equidad y transparencia, y en cumplimiento de las disposiciones de la Ley 41-08 de Función Pública, sus reglamentos de aplicación y otras normativas que emanen del Ministerio de Administración Pública.

Para la ejecución de los procesos relativos a los procesos de gestión humana, diferentes procesos, subsistemas de recursos humanos, la institución contó con un presupuesto general de RD$469,594,340.00 (cuatrocientos sesenta y nueve millones quinientos noventa y cuatro mil trescientos cuarenta pesos con 00/100) destinados a la cobertura de las necesidades cualitativas y cuantitativas de recursos humanos, al pago de las nóminas de personal fijo, contratado, y compensación por servicios de seguridad, considerando ajustes salariales, promociones, adición de personal, bonos e incentivos, salario de Navidad y las contribuciones a la seguridad social en pensiones, seguro familiar de salud y seguro de riesgos laborales, como también lo relativo a capacitación y desarrollo, y de beneficios tales como planes complementarios de salud, seguros de vida, subsidios alimentarios, uniformes, vacaciones, entre otros.

2. CRITERIO “ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO”

Contamos con un Manual de Organización y Funciones, mediante el cual se describen la naturaleza, responsabilidades y las competencias mínimas de los puestos de trabajo. Durante el primer trimestre del presente año se elaboró el Diccionario Institucional de Competencias y desde ahí se creó un pequeño comité ad hoc para la identificación de competencias por cargos en el proceso de adopción del nuevo formato propuesto por el Ministerio de Administración Pública, basado en el modelo de competencias.

Con base en información se ha estado trabajando en la Guía Institucional de Entrevistas por Competencias que redundará en la eficiencia y mejora de los procesos de reclutamiento, evaluación y selección. El proceso de capacitación también se beneficia de estos cambios, ya que operan sobre una detección más precisa al establecer las brechas sobre las que se estructura el Plan de Capacitación y permitirá definir los planes individuales de desarrollo.



3. CRITERIO “GESTIÓN DE EMPLEO”

Para la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales la captación, mantenimiento y desarrollo del mejor talento disponible es una prioridad de carácter estratégico, no obstante la gestión se ha enfocado en el cumplimiento normativo en todo lo concerniente al proceso de reclutamiento, evaluación y selección, en el cual se opera con el más estricto apego a los principios de idoneidad, mérito, transparencia, igualdad de oportunidades y no discriminación.

Durante el año 2019, luego de concluido el proceso de identificación de competencias por cargos y de la tecnificación del personal de la Dirección en la normativa de función pública, han sido celebrados sendos concursos públicos avalados por el Ministerio de Administración Pública para los puestos de Analista de Calidad en la Gestión y Analista de Desarrollo Organizacional, ambos en curso al momento de redacción del presente documento.

Adicionalmente durante el año 2019 se produjeron 19 vacantes que dieron lugar a igual número de procesos de reclutamiento, evaluación y selección, según se detalla en el cuadro debajo.

Vacantes completadas enero - octubre de 2019			
Área funcional	**Período**	**Puesto vacante**	**Cantidad**
Despacho Superintendente	Agosto	Coordinadora	1
Dirección Administrativa y Financiera	Abril	Técnico en Compras	1
	Julio	Auxiliar de Mantenimiento	1
	Agosto	Técnico en Compras	1
	Septiembre	Chofer	1
	Septiembre	Conserje	1
	Octubre	Chofer	1
	Octubre	Mensajero	1
Dirección de Aseguramiento en Salud para el Régimen Contributivo	Enero	Supervisor de Gestión de ARS	1
Dirección de Control de Subsidios	Enero	Gerente de Fiscalización y Supervisión de Subsidios	1
	Octubre	Gerente de Gestión y Trámites de Subsidios	1
	Octubre	Médico Evaluador	1
Dirección de Planificación y Desarrollo	Septiembre	Gerente de Formulación y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos	1
Dirección de Riesgos Laborales	Septiembre	Analista Valoración del Daño Corporal	1
Oficina de Atención al Usuario	Mayo	Auxiliar de Servicios del Call Center	1
	Septiembre	Auxiliar de Servicios del Call Center	1
Oficina de Estudios Actuariales y Estadísticas	Marzo	Analista Actuarial	1
Oficina Regional Norte	Abril	Auxiliar de Seguridad	1
	Abril	Conserje	1

3.1 ROTACIÓN DE PERSONAL

El índice de rotación de personal se refiere a la relación existente entre los ingresos y las desvinculaciones de personal en un periodo dado. La Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales cree y apoya la profesionalización de la función pública, por lo que su personal goza de estabilidad en el empleo y un buen clima de trabajo que favorece su productividad y desarrollo. El índice de rotación al mes de octubre de 2019 alcanzó el 0.61%.

3.2 AUSENTISMO

La SISALRIL procura permanentemente generar bienestar y satisfacción en sus colaboradores, proporcionando un clima de trabajo que favorezca su desarrollo humano integral, creando condiciones flexibles para que los colaboradores atiendan situaciones de su vida personal sin afectar su productividad laboral Esto ha permitido manejar un índice de ausentismo, mayoritariamente previsible y justificado, de un 3.29%.

3. CRITERIO “GESTIÓN DEL RENDIMIENTO”

Para la gestión del rendimiento institucional se han instituido indicadores de proceso, a través de los cuales se miden la eficiencia y efectividad de los procesos que desarrolla la institución y los servicios que entrega al ciudadano a través del Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Actualmente en el componente de gestión integral de las políticas de recursos humanos, en el marco de la Ley de Función Pública, la Dirección de Recursos Humanos ha realizado la implementación de la metodología de evaluación del desempeño basada en resultados, competencias y régimen ético y disciplinario, lo que ha implicado la adopción de acuerdos individuales de desempeño, consolidándose el vínculo del desempeño individual con los objetivos operativos fijados por cada unidad de gestión, y desde allí, directamente a las estrategias institucionales, consignándose en este documento las necesidades de recursos para alcanzar los objetivos acordados, incluyendo las necesidades formativas. Esto también ha contribuido a mejorar sustancialmente la capacidad de medición de la efectividad e impacto de los esfuerzos de capacitación, desde la perspectiva de las necesidades y desafíos institucionales, a través de la mejora de las capacidades individuales de las personas.

Los acuerdos de desempeño de 2019 serán evaluados en enero de 2020, luego del cierre del Plan Operativo Anual, al 31 de diciembre de 2019.

5. CRITERIO “GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN”

Como parte de los objetivos propuestos por la Dirección de Recursos Humanos, se encuentra la gestión integral de las políticas de recursos humanos para mejorar la competencia, compensación, satisfacción y el bienestar de las personas en la SISALRIL. En ese sentido, la SISALRIL cuenta con un tabulador de sueldos o escala salarial que transparenta las directrices y los lineamientos para la administración objetiva de los sueldos que se pagan al personal, estableciendo y transparentando las relaciones salariales entre los diferentes puestos de trabajo.

La escala se encuentra estructurada a partir de una técnica combinada de jerarquización y gradación de puestos por categorías o niveles, sustentada en principios de equidad, justicia y flexibilidad.

En ese contexto, el área de Gestión Humana cuenta con herramientas y políticas que sirven de lineamientos para administrar objetivamente los beneficios y reconocimientos que reciben los empleados, las cuales establecen los criterios y trámites internos para garantizar políticas compensatorias basadas en criterios de elegibilidad tendentes a incrementar la equidad y transparencia en su aplicación.

Durante el año 2019, luego del incremento del salario mínimo nacional no sectorizado, el límite inferior de la escala fue fijado en dieciocho mil pesos (RD$18,000.00).

Es importante acotar que en mayo del presente año se emitió la Resolución No. 2019-001 que establece el nuevo régimen de incentivos y remuneraciones de la SISALRIL, la cual consigna los diferentes beneficios financieros y en especie que recibe el personal regularmente designado en la institución, esta constituye la base que sustenta el pago de los mismos, toda vez que al asumir la Ley 41-08 de Función Pública, a finales de 2018, fue derogado el denominado Manual de Personal.

En otro orden, la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales proporciona a sus colaboradores los préstamos “Empleado Feliz”, mediante un acuerdo con el Banco del Reservas de la República Dominicana, a través del cual obtienen acceso al crédito bancario con un mínimo de trámites, en donde 48 colaboradores fueron impactados con ese beneficio.

6. CRITERIO “GESTIÓN DEL DESARROLLO”

En los últimos años dentro del proceso de capacitación se ha priorizado el desarrollo humano integral y el desarrollo de competencias directivas para fortalecer el liderazgo

y otras competencias de gestión relativas a la dirección y desarrollo de personas y equipos, comunicación, así como el entendimiento y manejo de la gestión pública y sus fines, en el contexto del estado de derecho y el carácter social de las políticas públicas en las que se inscribe la razón de ser de la SISALRIL, alineado con la necesidad de entregar al ciudadano un servicio de calidad que garantice el respeto de sus derechos y un trato digno.

Es una prioridad estratégica de la alta dirección desarrollar competencias directivas que favorezcan la construcción de sólidas relaciones interinstitucionales y un proceso permanente de interacción social, para lo cual hemos especializado un área. También se ha de profundizar el proceso de detección de necesidades de formación para la más conveniente selección de actividades formativas.

Con la información obtenida en la detección de necesidades formativas y en adición a las recomendaciones formuladas por los supervisores a través de evaluación del desempeño, la Dirección de Recursos Humanos realizó el análisis de pertinencia de las acciones formativas propuestas en el marco de los roles, funciones y atribuciones de las áreas funcionales, los diferentes puestos de trabajo y de las prioridades operativas delineadas.

De acuerdo con lo antes mencionado, la Dirección de Recursos Humanos propuso una serie de actividades formativas distribuidas en los siguientes ocho ejes temáticos:

1. Gestión Financiera del Estado: capacitación y entrenamiento que proporcione conocimientos y habilidades de administración financiera del Estado (formulación y ejecución presupuestaria, compras, control interno, contabilidad gubernamental, entre otras).

2. Competencias Directivas: actividades formativas enfocadas a desarrollar competencias de gestión a nivel directivo.

3. Políticas Públicas y Sociales: acciones formativas enfocadas a desarrollar conocimientos teóricos y prácticos sobre la forma de analizar el bienestar social y la calidad de vida de la población a través de políticas impulsadas a nivel estatal.

4. Informática y Tecnología: acciones formativas enfocadas en el estudio, diseño, desarrollo e innovación en el área de sistemas y equipos informáticos.

5. Calidad, Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos: toda formación orientada a desarrollar estructura, procesos y personas con un enfoque sistémico.

6. Habilidades Técnicas y Administrativas: acciones formativas encaminadas a desarrollar conocimientos y destrezas técnicas en el ámbito de apoyo administrativo.

7. Desarrollo Humano Integral: comprende la generación de experiencias vivenciales y espacios formativos enfocados al desarrollo de competencias desde la perspectiva holística de los pilares de la educación: aprender a conocer, hacer, y aprender a ser para una mejor convivencia.

   Durante el transcurso del año 2019 se realizaron 67 acciones formativas, con las cuales se impactó a la totalidad de los empleados, a un costo de RD$3,252,660.00 (tres millones doscientos cincuenta y dos mil seiscientos sesenta pesos con 00/100).

7. CRITERIO "GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES"

Como parte de las estrategias transversales para gestionar integralmente los recursos humanos, y mejorar la satisfacción y el bienestar de estos, se programaron y desarrollaron diversas actividades internas para impulsar la integración de los miembros de la institución.

- Comunidad Institucional de Lactancia Materna: la SISALRIL, en conjunto con la Comisión Nacional de Lactancia Materna, formó un grupo de 19 empleadas, en los fundamentos del manejo de la lactancia materna, y estas a su vez asumieron el compromiso de conformar una Comunidad Institucional de Lactancia, con el objetivo de orientar, informar y dar seguimiento a las madres y familias lactantes actuales y potenciales de la institución, así como de desarrollar actividades educativas y servir de canal de comunicación entre la misma y las familias lactantes.

- Coro SISALRIL: dentro de las actividades orientadas a generar cohesión y trabajo en equipo a partir del desarrollo del talento artístico de nuestros colaboradores, la SISALRIL cuenta con un grupo de sopranos, contraltos, tenores y bajos, quienes reciben práctica coral con una coach vocal 2 horas a la semana.

- Equipo de Baloncesto de la SISALRIL: dentro de las estrategias transversales que impulsan los valores institucionales, como son el trabajo en equipo, compromiso y la excelencia, la SISALRIL cuenta con un equipo de baloncesto institucional. El equipo tiene 2 horas de práctica semanal en polideportivo de la ciudad, disponen de un entrenador calificado, quien los dirige y orienta en la disciplina deportiva.

- Conmemoración fechas especiales tales como: Día de la Mujer, Día de las Secretarias, Día de las Madres y Día del Padre.

- Campamento de Verano: en aras de proporcionar un medio que satisfaga los intereses lúdicos de los hijos de los empleados de esta institución, la SISALRIL realizó el Campamento de Verano Huellas Aventura Scout, desarrollado mediante la metodología Scouts, el cual contó con la participación de un grupo de 58 niños, en edades comprendidas entre los 7 y 13 años, el cual tuvo lugar en las localidades de Santo Domingo y Santiago de los Caballeros. El cierre del campamento se realizó en la escuela Scout, en Cuayo, San Cristóbal, donde 67 empleados pudieron compartir e integrarse con sus hijos a las actividades programadas para el cierre (tirolina, pared de escalar, arco y flecha, juegos cooperativos, entre otros). En ese contexto, también se realizó el Campamento Aventura Verde para los niños en edades comprendidas entre los 4 y 6 años. Esta propuesta se desarrolló en el Jardín Botánico Nacional Dr. Rafael M. Moscoso, el mismo estuvo compuesto por cinco días llenos de actividades educativas, ecológicas, recreativas y divertidas en el mejor ambiente natural de la ciudad.

- Otras actividades de integración, resolución de conflictos, fidelización del personal, acciones tendentes a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, concientización y responsabilidad social: Pasantía Hijos de Empleados (la cual contó con una actividad de cierre basada en un curso de Oratoria para Adolescentes), Reforestación, Día sin Carro, Encendido Árbol de Navidad, Operativo de Prevención y Control del Riesgo Cardiovascular: toma de tensión arterial, evaluación del estado físico:

    - Peso
    - Talla
    - Circunferencia abdominal
    - Índice de masa corporal (IMC)
    - Porcentaje de grasa, etc.

7.1 RECONOCIMIENTOS

Una de las más poderosas formas de compensación y motivación de las personas tiene que ver con la compensación emocional, nada más satisfactorio que el reconocimiento del deber cumplido.

Desde hace algunos años esta Superintendencia, al final de cada año, elige un empleado meritorio por cada Dirección. Estos colaboradores son públicamente reconocidos por los aportes realizados al logro de los objetivos institucionales en la actividad de fraternización que se organiza para todo el personal con motivo de las celebraciones navideñas.

La Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales es una institución relativamente joven, ya que fue creada mediante la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, no obstante, cuenta con personal técnico calificado, de gran trayectoria en la administración pública, 2 de los cuales han sido reconocidos por el Ministerio de Administración Pública (MAP) con la Medalla al Mérito del Servidor Público y este año han sido postulados otros cuatro colaboradores.

Pago de beneficios laborales

Los empleados de estatuto simplificado, con más de un año de servicio, tienen derecho al pago de una indemnización económica equivalente al sueldo de un mes por cada año de trabajo o fracción superior a 6 meses, sin que el monto pueda exceder los dieciocho meses de labores (Ley 41-08, p. 33).

8. CRITERIO "ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS"

El área de recursos humanos de la SISALRIL tiene nivel jerárquico de dirección, tal como establece la Ley 41-08 de Función Pública, depende de la máxima autoridad ejecutiva y mantiene, a partir del año 2017, coordinación técnica con el Ministerio de Administración Pública. La Dirección de Recursos Humanos se encuentra estructurada en torno a las siguientes funciones:

- Gerencia de Registro y Control, se encarga de la creación, actualización y mantenimiento del sistema de información para la toma de decisiones de gestión en lo que respecta a Recursos Humanos. Incluye creación y administración de los expedientes físicos y digitales de los empleados, la elaboración de las acciones de personal, el control de los permisos, vacaciones y licencias, control de asistencia, nóminas de pago, reporte de novedades de la seguridad social y el mantenimiento de las estadísticas de recursos humanos.

- Gerencia de Capacitación y Gestión del Desempeño, que está a cargo de establecer y aplicar los mecanismos de evaluación del desempeño de las personas en la institución, así como identificar las brechas de formación para la administración efectiva de los planes y programas institucionales de capacitación y desarrollo. Maneja además el proceso de reclutamiento y selección y la inducción del personal de nuevo ingreso.

- Gerencia de Relaciones Laborales, Humanas y Sociales, administra todos los procesos relativos a resolución de conflictos, aplicación del régimen ético y disciplinario

y desvinculaciones. Corresponde a esta unidad la vigilancia del cumplimiento institucional de las regulaciones sobre salud y seguridad en el trabajo. Coordina la aplicación de los estudios de clima laboral y formula propuestas de intervención, para la oportuna revisión y mejora de las políticas de gestión de las personas.

Las funciones relativas a planificación de recursos humanos, organización del trabajo y compensación se realizan a través de la estructura de cargos de estas gerencias, con reporte directo a la Directora de Gestión Humana.

9. GESTIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

Al inicio del año 2019 recibimos la visita de nuestra casa certificadora, Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA), para evaluar nuestro Sistema de Gestión y determinar si se mantienen los lineamientos establecidos por las normas ISO 9001 e ISO 27001. En el caso de ISO 9001 la visita fue recibida en febrero, con el enfoque de renovación de certificación del sistema acorde al período de 3 años establecido con la casa certificadora, para ISO 27001 la visita demostró que los controles definidos por esta son cumplidos en nuestro sistema, obteniéndose en ambos casos resultados satisfactorios asegurando que esta superintendencia mantiene ambas certificaciones.

a) Satisfacción de los usuarios

Durante el mes de junio se realizó una encuesta de satisfacción a los visitantes de la Oficina de Atención al Usuario de esta Superintendencia; los resultados de la encuesta muestran que en sentido general los visitantes de la oficina se encuentran satisfechos con los criterios evaluados en la misma obteniendo respuestas por encima de 8 en el 97.89% de los casos y por encima de 9 en el 95.61% de los casos, en una escala del 1 al 10, siendo 1 la menor calificación.

b) Mejoras de procesos

Como resultado del análisis de información, riesgos y la evaluación de los procesos, la SISALRIL ha implementado mejoras en sus procesos que nos permiten avanzar en el cumplimiento de los requisitos regulatorios, mejorar el desempeño y mejorar los servicios que brindamos a los afiliados y clientes internos; traduciéndose estas mejoras en simplificación de procesos, aumentando la eficiencia de los recursos internos de personal y sistemas.

c) Cultura de calidad

Desde el año 2012 la SISALRIL celebra en el mes de noviembre, Mes Mundial de la Calidad, actividades orientadas a fortalecer la cultura de calidad institucional

y promover el uso de herramientas de calidad, la dinámica consistió en realizar actividades de integración e incentivos para todo el personal de la institución durante una semana, del 11 al 15 de noviembre, tomando como referente temas de nuestro Sistema de Gestión. El tema central de este año fue la calidad personal y las actividades estuvieron orientadas a charlas, concursos y dinámicas que promovieran el trabajo en equipo visto desde la perspectiva del trabajo individual y el aporte que cada uno hacemos a los logros grupales.

ÍNDICE DE TRANSPARENCIA

Desde el 2005 hasta la fecha actual 2019 esta institución ha mantenido un total apego en la implementación de las nuevas normativas y requerimientos en las operaciones de su Oficina de Libre Acceso a la Información Pública. Desde las resoluciones de implementación concerniente a la operatividad y estandarización de los portales de transparencia, el registro de las Oficina de Libre Acceso y de sus responsables, así como la implementación del portal Único de Acceso a la Información SAIP, hemos sido parte integral de ese crecimiento en el cumplimiento a lo establecido por el órgano rector, DIGEIG, manteniendo inalterable nuestro compromiso con la transparencia.

Durante los primeros 6 años de existencia, la OAI gestionaba la publicación de las informaciones de oficio conforme a lo que establecía la Ley 200-04, mientras la sociedad civil, a través de instituciones, se encargaba de hacer monitoreos de aplicación de la Ley 200-04, en donde calificaba en ranking de cumplimiento.

En los monitoreos 5to. y 6to. de los años 2011 y 2012 la institución obtuvo una calificación de 94.8 y 80 puntos respectivamente.

En el 2012, con la creación por el Decreto 486-12 del órgano rector, y con ello todas las resoluciones y normativas complementarias que emitieron como nuevo organismo de control, fueron asumidas y aplicadas por nuestra institución, cumpliendo entre otras cosas con el mandato de registro de la Oficina de Acceso a la Información y su RAI ordenado en la Resolución 2-2018 de registro y organización de las OAI, la creación de nuestro portal de transparencia mediante la resolución 1-2013, conjuntamente con la Nortic A-2, la implementación del SAIP, etc.

Esta Oficina de Libre Acceso a la Información hizo la transición de la recepción de las solicitudes vía formulario físico a la plataforma digital SAIP, que ha dinamizado la experiencia en la gestión de procesos y en la comunicación del órgano rector con los RAIS y las OAI de las instituciones. Es una herramienta de tal impacto que además de ser un medio único de recepción de solicitudes es un espacio de comunicación activa y de seguimiento dinámico.

- Durante el año 2019 fueron recibidas un total de 26 solicitudes vía SAIP (Corte al día 5/11/2019):

Tema	Respondidas	En proceso
Compras y Contrataciones	1	0
Estadísticas	12	1
Finanzas	1	1
Reglamentos	1	1
Servicios	1	0
Otros	6	1
Total	**26**	

- Total de quejas o reclamaciones de temas relacionados con la Ley 87-01 y el Sistema Dominicano de Seguridad Social: durante este periodo fueron recibidos 279 correos electrónicos.

- Total de solicitudes de acceso a la información pública, recibidas y respondidas hasta el día 5 del mes de noviembre de 2019 vía SAIP: 22.

- Calificaciones de las evaluaciones mensuales al Portal de Transparencia, de acuerdo a la Ley 200-04:

Mes	Calificación
Enero	88.50
Febrero	91.20
Marzo	89.00
Abril	87.50
Mayo	95.50
Junio	90.50
Julio	91.50
Agosto	94.50
Septiembre	85.50
Promedio	**90.41**

- Cantidad de Informaciones publicadas en Datos Abiertos.

Solicitudes y casos atendidos por tema asociado, trimestral	Cantidades
Formato CSV	3
Formato ODS	3
Formato XLSX	3
Call Center SISALRIL, trimestral	
Formato CSV	3
Formato ODS	3
Formato XLSX	3
Investigaciones de traspasos por tipo de investigación, trimestral	
Formato CSV	3
Formato ODS	3
Formato XLSX	3
Nómina empleados SISALRIL, mensual	
Formato CSV	10
Formato ODS	10
Formato XLSX	10
TOTAL PUBLICACIONES AÑO 2019	**57**

ÍNDICE DE USO TIC E IMPLEMENTACIÓN GOBIERNO ELECTRÓNICO

Durante el año 2019, como continuación a lo planificado en el 2018, la Superintendencia estuvo enfocada en la implementación de los requisitos regulatorios que como ente gubernamental nos aplican, en este sentido logramos los siguientes avances:

Este año la institución ha logrado la ejecución de las actividades de la mano y bajo el acompañamiento de la OPTIC, entidad reguladora de estas normativas, concluyendo con la recertificación de las normas: NORTIC A4 (Norma sobre Interoperabilidad entre los Organismos del Gobierno Dominicano), NORTIC A3 (Norma sobre Publicación de Datos Abiertos del Gobierno Dominicano).

Durante el año 2019 recibimos la visita de los auditores de la OPTIC para evaluar nuestra institución en el marco del Índice de uso de TIC e Implementación de Gobierno Electrónico, logrando nuestra institución colocarse en el "ranking" número 19 de un total de 282 instituciones del Estado dominicano evaluadas al mes de noviembre de 2019, con una puntuación de 92.77 puntos.

NORMAS BÁSICAS DE CONTROL INTERNO (NOBACI)

La SISALRIL llevó a cabo sesiones de trabajo internas orientadas a establecer la brecha en el cumplimiento de los requisitos de esta norma, en estas se revisaron las matrices y los requisitos actualmente en incumplimiento para establecer el plan de trabajo de reducción de la brecha durante el año 2020. Como resultado de estas reuniones en el Plan Operativo Anual del 2020 se establecieron los mecanismos para la ejecución y seguimiento del plan de mejora; esta estrategia fue definida con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido por la Contraloría General de la República (CGR), mediante la Resolución No. 001-17 que establece y fija el plazo para la implementación de las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) del Sector Público Dominicano.

SISTEMA NACIONAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES PÚBLICAS (SNCCP)

Periodo	T1	T2	T3
Puntuación promedio del período	80.45%	81.24%	84.17%

Puntuación promedio del período y por subindicador			
	T1	T2	T3
Administración de contratos	20	20	24
Compras a Mipymes Personas físicas	20	19	20
Gestión de procesos	13	15	13
Planificación de compras	12	12	12
Publicación de procesos	15	15	15

Puntuación promedio del período por subindicador	
Administración de contratos	21.37
Compras a Mipymes Personas físicas	19.67
Gestión de procesos	13.92
Planificación de compras	12.00
Publicación de procesos	15.00

AUDITORÍAS Y DECLARACIONES JURADAS

AUDITORÍAS

Durante el 2019 la SISALRIL recibió el informe de auditoría practicada al periodo 2018 por la firma de auditores independientes, Campusano y Asociados, en cumplimiento a la Ley 87-01, Artículo 178, literal i. Y la opinión fue la siguiente: “En nuestra opinión, los

estados financieros adjuntos presentan razonable, en todos los aspectos materiales, la situación financiera de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), al 31 de diciembre de 2018, su rendimiento financiero y sus flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha, de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público".

A la fecha la SISALRIL tiene en curso las auditorías de la Contraloría General del Consejo Nacional de Seguridad Social para el periodo 2018, por la gestión institucional y la gestión de los fondos de subsidios.

DECLARACIONES JURADAS

En cumplimento a lo establecido en la Ley 311-14 que instituye el Sistema Nacional Automatizado y Uniforme de Declaraciones Juradas de Patrimonio de los Funcionarios y Servidores Públicos, la SISALRIL ha publicado las declaraciones juradas de los funcionarios: superintendente, director Administrativo y Financiero y el encargado de Compras.
Las mismas se encuentran publicadas en la página web de la SISALRIL.

SISTEMA DE ATENCIÓN CIUDADANA 3-1-1

Para el seguimiento a los servicios de Atención Ciudadana bajo el Sistema 3-1-1, durante el periodo enero-septiembre de 2019 fueron canalizadas a nuestras oficinas 15 reclamaciones y/o solicitudes de información, las cuales fueron trabajadas y respondidas.

ENTRADA DE SERVICIOS EN LÍNEA, SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES, MEJORA DE SERVICIOS PÚBLICOS

En el año 2019 se destacaron en el área de infraestructura y comunicaciones acciones de fortalecimiento tecnológico, especialmente en las áreas de atención al ciudadano dentro de las cuales podemos citar: la implementación de una nueva plataforma de servidor y comunicaciones con mayor capacidad de respuesta para uso de la oficina de Atención al Ciudadano en la regional Norte (Santiago), consiguiendo una mejor estabilidad y disponibilidad tecnológica en más de un 200%, permitiendo con esto que el ciudadano reciba un servicio eficiente, estable y oportuno. Además, la implementación de un moderno sistema de resguardo para garantizar la continuidad de operaciones. Así también, hemos incrementado recursos en un 70% que impactarán de manera directa en el uso de las TIC tanto a lo interno como externo.

DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y BASES DE DATOS

Sistema de información y Pago de Subsidios: se desarrollaron los módulos para las solicitudes de Subsidio por Maternidad, Subsidio por Lactancia y Subsidio de Enfermedad Común a través de nuestro Oficina Virtual. De igual manera, se desarrollaron los módulos de gestión de estas solicitudes para su evaluación y generación de cuotas de pagos, estos módulos se encuentran desde octubre de 2019 en la etapa de prueba por parte de los usuarios internos.

Sistema de gestión: se desarrollaron los módulos de gestión de documentos y administración de procesos para la automatización de nuestro sistema de gestión interno, los cuales se encuentran en pruebas por parte de los usuarios desde el mes de octubre de 2019.

Intranet – Nueva: se ha desarrollado un portal web interno de la SISALRIL. Una intranet social y colaborativa en la cual se encuentran las herramientas principales con las que interactúan los colaboradores de la institución para realizar sus labores cotidianas de una manera más efectiva, así como también un conjunto de informaciones de interés para el conocimiento de estos. Además, junto a la DGH se ha desarrollado para esta nueva Intranet los nuevos módulos utilizados para el registro de control de información de los empleados y control de asistencia y permisos.

Sistema de Operaciones: se ha construido una plataforma integral de gestión de privilegios, donde el personal de operaciones e infraestructura podrá gestionar los permisos otorgados a los usuarios, además poder administrar la configuración y reglas de negocios de forma integral para todos los sistemas de información en producción.

Integración a los servicios de UNIPAGO-UNISIGMA: se ha integrado a nuestros sistemas, los servicios puestos a disposición para la SISALRIL por UNIPAGO a través de su nueva plataforma UNISIGMA, desplegada en abril de 2019.

Mejora sistema correspondencias y gestión de casos (ARCHICASO): en el mes de abril se realizó la implementación de la 2da etapa del sistema de tramitación de las correspondencias y gestión de casos (ARCHI-CASO), con la habilitación de 6 nuevos formatos de plantillas para las generaciones automatizadas de los oficios a ser remitidos a los usuarios del sistema, logrando de esta forma agilizar el proceso de tramitación, recibo y envío de documentos en nuestra institución, mejorando significativamente el tiempo de respuesta a los afiliados del SFS y SRL. Además, en el mes de septiembre desarrollaron mejoras para el personal de la Dirección de Control de Subsidios para integrar de forma

automática todos los correos al sistema de Gestión de Casos, permitiéndoles una gestión más eficiente y oportuna de la respuesta a los ciudadanos.

Implementación nuevo módulo de pagos complementarios de subsidios por lactancia: en el mes de junio de 2019 fue implementado el módulo de forma satisfactoria, permitiendo que las madres puedan recibir el monto faltante del subsidio.

Migración de aplicaciones a nuevos servidores virtuales: en el mes de junio de 2019 se migraron un conjunto de aplicaciones a nuevos servidores virtuales, los cuales permiten una administración mucho más eficiente y oportuna, además logrando un mejor rendimiento y comportamiento de las mismas, reflejando una mayor satisfacción en los tiempos de respuesta a los usuarios internos y externos.

ATENCIÓN AL USUARIO

En el año 2019, la SISALRIL alcanzó su meta propuesta, que fue dar asistencia a los afiliados, el mejor servicio y calidad de atención. La inclusión de nuevos proyectos nos permitió ofrecer un servicio mejorado y de calidad a los afiliados:

Traspasos ordinarios: entre ARS en el Régimen Contributivo, según su estatus.

Traspasos solicitados	Cantidad
Traspasos realizados	66,745
Cancelados por vencimiento	4,433
Cancelados por problemas de imagen	5,534
TOTAL	**76,712**

Traspasos por alto costo y/o cirugía pendiente: desde enero hasta octubre de 2019, hemos recibido un total de 811 casos, de los cuales 423 corresponden a solicitudes de investigación de traspasos por alto costo y/o cirugía pendiente y 388 de notificación de condición de enfermedad vía UNIPAGO.

Afiliación y subsidios: cantidad de atenciones brindadas en materia de afiliación y subsidios durante los meses de enero-octubre de 2019, a través de los diversos canales que han sido habilitados, a saber: Visitas personales, llamadas y correo electrónico.

Enero-octubre de 2019:

Mes	Afil.	Mat-lact	Enf. Com	Promotor	Cobert.	Total
ENERO	300.00	756.00	735.00	17.00	48.00	1,856.00
FEBRERO	421.00	980.00	760.00	3.00	54.00	2,281.00
MARZO	361.00	1,501.00	1,022.00	16.00	62.00	2,962.00
ABRIL	426.00	1,400.00	995.00	24.00	78.00	2,923.00
MAYO	408.00	1,380.00	1,398.00	4.00	55.00	3,244.00
JUNIO	523.00	606.00	328.00	37.00	41.00	1,535.00
JULIO	549.00	750.00	392.00	16.00	100.00	2,057.00
AGOSTO	549.00	658.00	420.00	26.00	80.00	1,807.00
SEPTIEMBRE	705.00	860.00	452.00	27.00	60.00	2,085.00
OCTUBRE	658.00	659.00	868.00	18.00	15.00	2,218.00
TOTAL	**4,900.00**	**9,550.00**	**7,370.00**	**188.00**	**593.00**	**22,968.00**

Atención personalizada: durante el periodo enero-octubre de 2019 la OFAU recibió 19, 118 visitantes, a quienes les fueron suministradas informaciones diversas sobre afiliación y subsidios, así como la recepción de denuncias y requerimientos de investigación. En ese sentido, del universo antes indicado se generaron 5,755 registros de documentos en materia de afiliación y traspaso, y 10,050 requerimientos asociados a los subsidios por maternidad, lactancia y enfermedad común.

2019	Visitantes	Documentaciones	Subsidios
Total	15,215.00	5,295.00	9,920.00

Call Center: en el año 2019 las operaciones realizadas por el Call Center para ofrecer a los beneficiarios del Sistema Dominicano de Seguridad Social información sobre afiliación y los subsidios ha sido satisfactoria, tanto para la SISALRIL como para los afiliados. De enero a octubre de 2019 han recibido un total de 155,589 llamadas pudiendo así elevar la satisfacción de los afiliados.

Total de llamadas período enero-octubre de 2019			
Tema	**Contestada**	**Abandonada**	**Total de llamadas**
Afiliación	39,115.00	21,739.00	60,854.00
Subsidios	106,424.00	75,249.00	181,673.00
Total General	**145,539.00**	**96,988.00**	**242,527.00**

Promotores de servicios de salud: de acreditación y renovación de las licencias de los promotores de salud físicos y morales, teniendo como resultado a octubre de 2019:

Promotores de salud	Acreditados	Vigentes
Promotores de salud físicos	156.00	156.00
Promotores de salud morales	1.00	1.00

Afiliación: Durante el año 2019, los tipos de servicios que demandaron los afiliados del Sistema generaron 39,100 intervenciones, de las cuales estamos presentando al detalle los motivos de los casos que se trabajaron al 31 de octubre de 2019:

Casos generados en 2019	Cantidad
Actualización datos en el padrón	9,571.00
Cambio de ARS por afiliación normal irregular	6,486.00
Corrección de nombres en el padrón	2,513.00
Problema de afiliación por error de registro en el SUIR del dependiente directo	419.00
Cambio de ARS por empezar a cotizar de nuevo	411.00
Registro completivo de expediente	2,197.00
Reservación cupo para examen	206.00
Solicitud de investigación de traspaso	510.00
Problema de afiliación por error de registro en el SUIR del dependiente adicional	310.00
Exclusión de un dependiente por no ser conocido	217.00
Renovación licencia física	163.00
Investigación de afiliación irregular	4,787.00
Renovación licencia moral	137.00
Denegación de cobertura del PDSS	199.00
Información general de otras instituciones	164.00
Cambio de condición en el sistema (dependiente adicional a titular)	218.00
Asignación de un nuevo NSS	167.00
Denegación de inclusión de dependiente directo titular	81.00
Solicitud de asignación de usuarios para gestión de traspaso	385.00
Denegación de cobertura del PDSS en alto costo	57.00
Solicitud de investigación de traspaso por enfermedad o atención de alto costo y/o cirugía	811.00
Afiliación automática	52.00
Cambio de físico a moral	16.00
Negación de cobertura del PDSS	16.00

Casos relacionados a la atención integral en salud establecida en la resolución CNSS Núm. 375-02, de fecha 29 de octubre de 2015

Durante el año 2019 fueron cerrados un total de 58 casos de salud relacionados a la atención integral, que fueron atendidos por reclamaciones ante negación de coberturas o solicitudes de reembolsos donde los afiliados solicitaban todo lo médicamente necesario para su

tratamiento y recuperación, procedimientos diagnósticos y terapéuticos, rehabilitación, medicamentos, materiales, insumos, aparatos y dispositivos correspondientes a los servicios del Grupo 9 (Alto Costo y Máximo Nivel de Complejidad) y Grupo 7 (Cirugías) del Catálogo de Prestaciones del PDSS. Para el cierre de estos, previamente se confirmó que las coberturas requeridas fueran otorgadas a cada uno de los afiliados reclamantes por las Administradoras de Riesgos de Salud involucradas.

ADMINISTRACIÓN DE SUBSIDIOS

Las madres beneficiadas, durante los meses enero-octubre de 2019, han sido 31,114 por el subsidio por maternidad y 24,472 por el subsidio por lactancia, generando compromisos y pagos por RD$1,939,990,878.88 y RD$567,363,601.08 respectivamente por tipo de subsidios. También, durante este mismo período, 144,818 afiliados y afiliadas fueron beneficiados con el subsidio por enfermedad común y accidente no laboral que implicaron compromisos y pagos ascendentes a RD$859,081,201.77, generando un total de compromisos y pagos por RD$3,366,435,681.73.

Una acción importante de destacar para mejorar los términos de sostenibilidad del Fondo de Subsidios ha sido el aumento de la base recaudadora del 0.43% al 0.48%, dictado por la Ley 397-19 que crea el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL).

En el período enero-octubre de 2019 se han recibido un total de 185,284 solicitudes de subsidios, lo que representa un incremento de un 41% con relación a las recibidas durante el mismo período en el año 2018 (131,068). El porcentaje de las solicitudes procesadas en menos de 10 días se incrementó de 91% en el 2018 a un 96% en el 2019.

Por otra parte, se han ejecutado supervisiones a la cantidad de novecientas treinta y seis (936) empresas, cuatrocientas treinta y dos (432) más que el año anterior para esta misma fecha, representando un aumento del 85.71% de las empresas inspeccionadas. Este esfuerzo coordinado logró sobrepasar el indicador meta del 2% a un 2.3% a la fecha.

Se han otorgado al menos unas 24,780 atenciones a empleadores y afiliados por las diferentes vías (correo, redes sociales y OAI), esto sin contemplar lo realizado por la OFAU, el Centro de Llamadas y la ORN. Alcanzando los tiempos de respuesta aspirados.
Para el mes de abril de 2019 la SISALRIL, en búsqueda de mejorar el desempeño de los empleadores con relación a la solicitud de los subsidios, y teniendo en consideración que esto se traduce en el cumplimento del derecho de los ciudadanos, comenzó el levantamiento de información por empresas e instituciones que tienen un alto impacto en la sociedad,

tomando como punto de partida la cantidad de afiliados (as) que tienen a sus servicios. Se priorizaron los 25 mayores empleadores, logrando mejorar el desempeño.
Durante el período enero-octubre de 2019 se ha impartido un total de 38 talleres a 260 empresas e instituciones, capacitando a 1,076 personas.
En el año 2019 se formuló un Plan de Mejora de Subsidios con el objeto de garantizar un adecuado ejercicio de los afiliados al pago de los subsidios, identificando las posibilidades de mejora a diez años de funcionamiento del Fondo de Subsidios e implementando los cambios apremiantes.

ADMINISTRACIÓN DEL FONDO

La SISALRIL, durante el período enero-octubre de 2019, ha recibido por concepto de aportes corrientes (0.43% hasta septiembre de 2019 y 0.48% en octubre de 2019) un valor de RD$1,934,757,685.74; por recargos e intereses a las notificaciones de pago RD$147,741,376.37 y RD$13,171,780.60 respectivamente, para un total de RD$2,095,670,842.71.

Para este mismo período se han desembolsado por Subsidio de Maternidad RD$1,696,993,182.25; por Subsidio de Lactancia RD$649,120,313.52 y por Subsidio de Enfermedad Común RD$723,699,188.40, para un total de RD$3,069,812,684.17 por los tres subsidios.

Al mes de octubre de 2019 el fondo acumulado en inversiones de los Subsidios es de RD$865,245,000.00 y se han utilizado, durante el presente año, de las inversiones hechas en períodos anteriores unos RD$921,350,000.00.

PROCESAMIENTO DE SOLICITUDES DE SUBSIDIOS

En el período enero-octubre de 2019 se ha recibido un total de 185,284 solicitudes de subsidios, lo que representa un incremento de un 41% con relación a las recibidas durante el mismo período en el año 2018 (131,068). De esas solicitudes unas 60,444 corresponden a subsidios de maternidad y lactancia, que presentaron un aumento de un 24% para el mismo periodo (que se recibieron unas 48,743 solicitudes), y 124,840 solicitudes al subsidio por enfermedad común que tuvieron una variación positiva del 51% de las solicitudes con referencia a igual tiempo en 2018 (82,325 solicitudes).

De las solicitudes de subsidios por maternidad y lactancia fueron procesadas (aprobadas y rechazadas), durante los 10 días estipulados en nuestros indicadores, 57,876 para

un 95.8% del total de solicitudes recibidas y de subsidio por enfermedad común fueron procesadas (aprobadas y rechazadas) 120,302 para un 96.4% del total recibido.

Un punto a resaltar es que, a pesar del incremento de un 41% en el total de las solicitudes recibidas, el porcentaje de las solicitudes procesadas en menos de 10 días se incrementó de 91% del 2018 a un 96% en el 2019.

En el 2019 solo un 4.2% de las solicitudes por maternidad y lactancia fueron procesadas después de los 10 días y un 3.6% de enfermedad común.

SOLICITUDES APROBADAS Y MONTOS PAGADOS

La SISALRIL, para el período comprendido entre enero y octubre de 2019, aprobó unas 200,404 solicitudes de subsidios de los diferentes tipos y desembolsó unos RD$3,069,812,684.17. Lo que representa un incremento de 37.3% en las solicitudes aprobadas y 21.5% de montos desembolsados adicionales con relación al mismo período de 2018.

Las madres beneficiadas, durante los meses enero-octubre de 2019, han sido 31,114 por el subsidio por maternidad y 24,472 por el subsidio por lactancia, generando compromisos y pagos por RD$1,939,990,878.88 y RD$567,363,601.08 respectivamente por tipo de subsidios. También, durante este mismo período, 144,818 afiliados y afiliadas fueron beneficiados con el subsidio por enfermedad común y accidente no laboral que implicaron compromisos y pagos ascendentes a RD$859,081,201.77.

Durante este período se han aprobado un total de 200,404 casos de subsidios por Maternidad, Lactancia y Enfermedad Común, generando compromisos y pagos por RD$3,366,435,681.73.

Desde que se iniciaron los subsidios en el año 2008 y hasta el 31/10/2019 se han aprobado un total de 1,177,319 casos, como se muestra en el siguiente cuadro.

PAGOS COMPLEMENTARIOS, EXTRAORDINARIOS Y DE EXCEPCIÓN

Dentro de los pagos generales hay un rubro que corresponde a pagos que no fueron adecuadamente aplicados debido principalmente a situaciones diversas en el sistema, como cuando un empleado cotiza en varias empresas, errores en los reportes salariales de las empresas, partos múltiples con un solo lactante reportado, entre otros y que estaban

pendientes de procesar desde períodos anteriores. A continuación, el reporte de los desembolsados durante el período abarcado.

RELACION DE PAGOS EXCEPCION Y COMPLEMENTARIOS						
AÑO 2019						
MES	EXCEPCION	CANTIDAD EMPRESAS	COMPLEMENTARIOS	CANTIDAD EMPRESA	TOTALES	
					RD$	Cant.
ENE						0
FEB	486,125.07	10	221,610.42	21	707,735.49	31
MAR	305,784.54	8	36,261.58	6	342,046.12	14
ABR	553,738.68	26	54,498.98	9	608,237.66	35
MAY					-	0
JUN					-	0
JUL	600,532.14	23	120,196.23	10	720,728.37	33
AGO	476,877.62	16	37,381.28	6	514,258.90	22
SEP	451,957.56	16	20,175.98	6	472,133.54	22
OCT	321,229.69	21	58,618.17	14	379,847.86	35
NOV					-	0
DIC					-	0
	3,196,245.30	**120**	**548,742.64**	**72**	**3,744,987.94**	**192**

Fuente: Sistema de Información y Pago de Subsidios (SIPS) de la SISALRIL

INSPECCIONES REALIZADAS

La SISALRIL, que tiene dentro de su ámbito las funciones de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas que rigen la concesión, dispersión y otorgamiento de los pagos de Subsidios, y para esto realiza las labores de inspecciones a los beneficiarios de los Subsidios, conjuntamente con las solicitudes y lo montos pagados, llevando control de esto a través de mediciones trimestrales.

Durante los meses de enero a octubre del año 2019, la Gerencia de Inspección ha ejecutado supervisiones a la cantidad de novecientas treinta y seis (936) empresas, cuatrocientas

treinta y dos (432) más que el año anterior para esta misma fecha, representando un aumento del 85.71% de las empresas inspeccionadas. Este esfuerzo coordinado logró sobrepasar el indicador meta del 2% a un 2.3% contemplado todos los trimestres completados.

Es importante señalar que el monto inspeccionado asciende a doscientos setenta y cinco millones ciento diecinueve mil quinientos setenta y tres pesos con 61/100 (RD$275,119,573.61) a octubre de 2019. También, este aspecto de las inspecciones se mide mediante indicadores, donde la meta es de 3% y se logró el 11%.

SOPORTE A LOS EMPLEADOS Y AFILIADOS

- **Gestión de información y trámites de subsidios:** la SISALRIL tiene el compromiso de brindar asistencia oportuna y de calidad a los empleadores y afiliados(as) sobre el derecho que poseen estos últimos a los subsidios por enfermedad común, maternidad y lactancia. Por lo que ha dispuesto dentro de sus canales de recepción de solicitudes, trámites y reclamaciones las siguientes vías, con las cantidades y tiempos de respuesta que se muestran a continuación:

Cantidad de Solicitudes Atendidas. 2019				
Trimestre	**Correo de subsidios**	**Redes sociales**	**OAI**	**Total por trimestre**
Enero-marzo	6,689	55	72	6,816
Abril-junio	4,943	151	68	5,162
Julio-septiembre	9,112	104	50	9,266
Octubre-diciembre*	3,499	16	21	3,536
Total	**24,243**	**326**	**211**	**24,780**

Fuente: Gerencia de Fiscalización y Supervisión de Subsidios - DCS - SISALRIL.

Nota: *Información a octubre.

Los tiempos de respuesta meta a través del correo de subsidios a los empleadores y afiliados es de diez (10) días laborales, en la actualidad los mismos se responden antes del plazo establecido.

Por otro lado, las solicitudes a través de las Redes Sociales y la OAI se responden en promedio en dos (2) días laborables, cuando los plazos internos son tres (3) días.

- **Estudios de desempeño empleadores:** para el mes de abril de 2019 la SISALRIL, en búsqueda de mejorar el desempeño de los empleadores con relación a la solicitud de los subsidios, teniendo en consideración que esto se traduce en el cumplimento del derecho de los ciudadanos, comenzó el levantamiento de informes por empresas e instituciones que tienen un alto impacto en la sociedad, tomando como punto de partida la cantidad de afiliados(as) que tienen a sus servicios. Esto tiene como objetivo motivar encuentros que puntualicen oportunidades de mejora, así como crear canales de comunicación afectivos con la Superintendencia.

  Es importante señalar que la primera etapa el estudio de desempeño de los empleadores abarcará veinticinco (25) empresas e instituciones con cinco mil (5,000) o más afiliados(as). Dentro de los informes realizados están: Ministerio de Educación, Ministerio de Defensa, Grupo Ramos, entre otros.

- **Capacitaciones:** para el período enero-octubre de 2019 se han impartido un total de 38 talleres a 260 empresas, instituciones y sindicatos, capacitando a 1,076 personas. Con el objetivo de lograr un mayor acercamiento con los afiliados hemos realizado encuentros con centrales sindicales para ofrecerles información sobre sus derechos y deberes para el beneficio del subsidio. Desde el inicio del área de Entrenamiento de la Dirección de Control de Subsidios en el año 2016 han sido capacitadas 3,387 personas, realizando 153 talleres y 971 empresas o entidades han sido capacitadas.

Talleres impartidos	
Cantidad de talleres	38
Cantidad de capacitados	1,076
Cantidad de empresas capacitadas	260

Fuente: Gerencia de Fiscalización y Subsidios - DCS - SISALRIL.

Nota: *Información a octubre.

INTERACCIÓN SOCIAL CON GRUPOS DE INTERÉS

PROMOVER LA AFILIACIÓN UNIVERSAL AL SFS Y AL SRL

En el marco de este eje nos propusimos avanzar en la formulación de propuestas de afiliación para los subsectores pequeños y grandes productores agropecuarios, así como del sector de la construcción.

El logro alcanzado se concentró es la formulación de una propuesta técnica en coordinación y consenso entre SISALRIL, la TSS, la DIDA y la Confederación Nacional de Productores Agropecuarios, CONFENAGRO, destinada a la afiliación de los productores y trabajadores del Régimen Contributivo de dicho sector.

Esta propuesta busca afiliar 65,000 productores y trabajadores agropecuarios distribuidos en las 32 provincias, cuya implementación iniciaría a partir de enero de 2020, la cual se encuentra en fase de firma entre los representantes de las respectivas entidades mencionadas.

PROPICIAR EL INCREMENTO DE LOS BENEFICIOS PARA LOS AFILIADOS DEL SFS Y SRL

En el marco de este 2do eje el logro alcanzado tiene dos componentes: a) la socialización de la propuesta de implementación de la Estrategia de Atención Primaria en el Seguro Familiar de Salud (SFS) con fin de poner en conocimiento de sus contenidos a los diversos actores sociales a nivel nacional; b) la capacitación de trabajadores sobre los beneficios y/o subsidios del SFS y el Seguro de Riesgos Laborales (SRL).

Componente: 2.a) socialización de la propuesta de implementación de la Estrategia de Atención Primaria, los logros alcanzados son los siguientes:

La propuesta fue socializada mediante la realización de 30 encuentros talleres con 1948 actores participantes: líderes y directivos todos, de organizaciones claves de diversos sectores de la sociedad a nivel nacional, en el que más del 45% de los participantes eran mujeres. El siguiente cuadro presenta los logros cuantitativos de esta gran experiencia, en cuya información ya puede ser percibido su impacto por la calidad del carácter estructural de los representantes de las entidades participantes.

La meta planteada con esta acción para 2019 fue, en términos de alcance directo, de realizar 20 encuentros talleres, con una participación proyectada de 1,000 participantes

de los diversos sectores de la sociedad. **El resultado alcanzado** fue de 30 encuentros talleres realizados con más de 2,000 directivos nacionales de las 3 centrales sindicales y dirigentes de las 10 regiones administrativas, 2 gremios del área de la salud, 3 sociedades especializadas del área de la salud, el Colegio Dominicano de Periodistas, 2 movimientos sociales, y el sector prestador de servicios de salud sin fines de lucro. De los 2,016 participantes se pudo conseguir registros de 1,685, de ellos 843 son mujeres y 842 hombres. De los 2,000 participantes más de 1,200 representantes de las organizaciones sindicales y gremios de la salud, por su rol directivo, están en posibilidades reales de replicar sus experiencias con sus compañeros en sus respectivos sindicatos, proyectando para este sector más de cincuenta mil (50,000) destinatarios indirectos.

El impacto potencial de esta acción es muy amplio en variados ámbitos de la vida nacional, ya que cada una de las organizaciones participantes tiene un alcance y presencia muy activa en todo el país. Dicho impacto es posible también por la naturaleza, la presencia efectiva en sus respectivos ámbitos de actuación, combinado esto con el estatus, el prestigio y la calidad de cada participante en los encuentros talleres, como dirigentes y/o directivos de sus respectivas entidades.

Componente 2.b) capacitación de trabajadores sobre los beneficios y/o prestaciones por subsidios del SFS y el Seguro de Riesgos Laborales, SRL

Aunque originalmente no formó parte de nuestra planificación, motivados por una delegación del sindicato de la empresa Nestlé que nos visitó buscando información sobre beneficios y procedimientos para acceder a prestaciones económicas en el SFS, como parte del diálogo se acordó que las Direcciones de Subsidios del SFS y la de Riegos Laborales y la Unidad de Interacción Social preparen un taller sobre este tema, el cual se realizó en 2 partes:

1) Con los trabajadores de la empresa en San Cristóbal, en el que asistieron 31 trabajadores, 30 hombres y una mujer.

2) Con los trabajadores de la empresa Nestlé en San Francisco de Macorís, a este taller asistieron 34 trabajadores, 31 hombres y tres mujeres.

   En total participaron 64 trabajadores: 60 hombres y 4 mujeres. El 80% de los cuales son de los directivos de los respectivos sindicatos, lo cual significa que la información y los contenidos trabajados con ellos tienen una alta probabilidad de que les llegue de manera indirecta al resto de los trabadores de cada grupo, los cuales suman más de 250 en total.

OTRAS ACCIONES DESARROLLADAS

1. **Estudio sobre tendencias en los Planes Alternativos de Salud del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y el Mercado de Seguros en la República Dominicana:** este estudio contiene información sobre la evolución del número de planes y beneficiarios de Planes Alternativos de Salud en el marco del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) desde el año 2014 hasta mayo de 2019; y sobre el comportamiento del mercado de seguros con coberturas de servicios de salud fuera del SDSS desde el año 2016 hasta fines del año 2018.

Los hallazgos muestran una importante disminución del 53% de los beneficiarios de planes alternativos en el SDSS, solo en el período 2016-2017 descendieron 24.9%, en los planes alternativos en el SDSS. De continuar esta tendencia, al concluir el 2019 el número de estos beneficiarios podría haber descendido hasta un 80% o más, con respecto al año 2016. Simultáneamente se muestra un crecimiento de los planes de seguros con coberturas de servicios de salud que están fuera del SDSS, sobre todo a partir del año 2016. Muestran asimismo que el fenómeno inicialmente involucraba una ARS privada y una empresa de seguros relacionada; y progresivamente se ha expandido a otras ARS que representan, en su conjunto, una elevada proporción de los afiliados al Seguro Familiar de Salud del Régimen Contributivo, y empresas de seguros relacionadas con las mismas. Igualmente se evidencia el impacto del crecimiento de estos seguros voluntarios de salud fuera del Sistema Dominicano de Seguridad Social, en el crecimiento del mercado de seguros regido por la Ley 146-02 en los últimos años.

2. **Estudio de cobertura de afiliación al Seguro Familiar de Salud y perfil de la población no afiliada en República Dominicana**, 2018: este estudio caracteriza los afiliados potenciales, realizamos los cruces con la base de datos de las entidades y/o socios claves, el conjunto de datos recibidos a través de las entidades claves frente a la base de datos de origen, permitiendo identificar nuevos afiliados potenciales, esto al periodo de corte de 2018.

Fruto de los cruces de base de datos por entidades claves, se identificó el 17% del total de no afiliados identificados, de los cuales se traducen en potenciales para el abordaje de oportunidades de incorporación, basado en datos derivados.

Esta aproximación cumple con el cometido de caracterizar la población no afiliada al SFS y su segmentación por sectores, de tal suerte que a partir de las mediciones que realizamos, conforme a los datos consultados, nos permiten dimensionar las brechas existentes y valorar el potencial de afiliación existente tanto para el Régimen Subsidiado como para el Contributivo, así como la posibilidad de incorporar a aquella población con capacidad contributiva que no forma parte de la formalidad del mercado de trabajo.

Alcanzar las metas presidenciales para la afiliación de la población al SFS para 2020, fijadas en el 90% de la población general y asumiendo que la afiliación actual al SFS a marzo de 2019 es del 76%, el solo adicionar el 11% al que hicimos referencia cuando analizábamos la población de mayores de 60 años y más por afiliar y las identificadas en las bases de datos del INAIPI, Ministerio de Educación, SIUBEN y DGII, con un total de 1,077,723 personas, se alcanzaría al 87% de la población dominicana en uno u otro régimen de financiamiento hoy vigente.

3. **Estudio de alcanzar la mayoría de edad en el Seguro Familiar de Salud, 2014-2019:** en la República Dominicana la población ocupada, por sector formal e informal, el tramo de edad de 15 años y más, se observa que para el periodo de 2015-2019, en el cuarto trimestre para los tres primeros años y el primer trimestre de 2019, el 17% de la población ocupada entre el rango de edad de 15-24 años se encuentra en el sector formal, mientras un promedio del 16% se encuentra ocupada en el sector informal para igual periodo de años.

El estudio analiza el comportamiento de la población menor de 21 años que sale del Seguro Familiar de Salud (SFS), por motivo de mayoría de edad; caracterizando este segmento con la finalidad de identificar oportunidades de inclusión al SFS. El periodo de estudio fue de 2014-2019, para esto se tomó a los afiliados por Número de Seguridad Social (NSS) único, adicionalmente se analizó la salida del SFS por mayoría de edad y su incorporación nueva al sistema de los que se incorporaron nueva vez al sistema.

El estudio concluye que de los que retornan al SFS, el 56% lo hace como dependiente, mientras que un 44% asume la titularidad de un núcleo y un 0.1% como dependiente adicional. En promedio, considerando su última dispersión, regresan al SFS 214 días después, un equivalente a siete (7) meses, con un mínimo fuera del sistema de 59 días, dos (2) meses calendario y un máximo de 1,551 días, es decir 51 meses fuera del SFS.

4. **Estudio de utilización de servicios en el Seguro Familiar de Salud, Régimen Contributivo, 2018:** el estudio de utilización tiene como finalidad analizar el comportamiento del uso y consumo de los servicios de salud, clasificado por nivel socioeconómico de los núcleos familiares en el Seguro Familiar de Salud (SFS) del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) en la República Dominicana. En adición, se busca estudiar los patrones de consumo asociados con la desigualdad existente en la población.

Este estudio tiene como característica fundamental la construcción de Ai= Decil de ingreso por X= núcleo familiar asignado a un salario cotizable, lo cual brinda al sistema poder analizar efectos de pagos de coberturas desde los ingresos de las familias.

Entre los resultados más relevantes se observó una importante concentración en los 3 deciles de mayores ingresos (8, 9, 10), de un 41% de afiliados dependientes y un 71% de los adicionales. Se destaca que existen diferencias en los patrones de utilización y consumo de servicios entre los deciles de ingresos, tanto en el porcentaje de utilización, cantidad de servicios, así como en el monto pagado por las ARS. El 46% de las personas que utilizaron servicios y los que consumen el 47% del monto por servicios prestados y pagados, se encontraban en los deciles 8, 9 y 10. Mientras que el 18% de las personas que utilizaron servicios y los que consumen el 20% del monto por servicios prestados y pagados se encontraban en los deciles de ingreso 1, 2 y 3.

5. **Proceso de evaluación de medicamentos:** durante el año en esta Unidad se realizaron análisis de impacto de medicamentos con el objetivo de estimar su impacto en el per cápita del Seguro Familiar de Salud para el Régimen Contributivo en el Listado de Medicamentos del Catálogo de Prestaciones del Plan de Servicios de Salud para inclusiones de moléculas como: **1. Gefitinib**, medicamento para el cáncer de pulmón no microcítico localmente avanzado o metastásico con mutaciones activadoras del factor de crecimiento epidérmico y su receptor (EGFR) en primera línea. **2. Osimertinib**, medicamento prescripto para el cáncer de pulmón no microcítico localmente avanzado o metastásico con mutaciones activadoras del factor de crecimiento epidérmico y su receptor (EGFR) en primera línea.

Ambas metodologías toman en cuenta la población en riesgo y su prevalencia, horizontes temporales, costos unitarios y tabla de comparaciones con productos homogéneos. Se consideró para ambos casos análisis de costo incrementales de las distintas alternativas disponibles para el tratamiento de primera línea.

6. **Apoyo a consultoría:** se desarrolló una consultoría para la creación de un **Sistema de precios de referencia nacional para garantizar la cobertura de un listado de medicamentos esenciales en el régimen contributivo** del sistema de seguridad social en salud en República Dominicana. En este año se recibió el primer documento técnico de la herramienta diseñada para el cálculo de los precios de referencia y su impacto presupuestal en el Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Propusimos el diseño de un mecanismo de cobertura de un listado de medicamentos esenciales para la población del Régimen Contributivo a un valor tope de reconocimiento (precio de referencia) para cada medicamento. Esta propuesta tendrá un impacto en los usuarios al momento de poder acceder a las farmacias privadas, libre de diferencia en el pagar por los medicamentos para luego solicitar el reembolso a las Aseguradoras de Riesgos de Salud (ARS), sino que se lleven el medicamento sin pagar nada de bolsillo (cobertura al 100% de un precio de referencia).

7. **Consultoría individual nacional para la evaluación epidemiológica de la selección de las enfermedades de alto costo y máximo nivel de complejidad:** el objetivo de esta consultoría e identificar, priorizar estas enfermedades y la carga que representan para el Sistema, la potencial población que se verá afectada y el impacto en la carga de enfermedad, los años de vida prematuramente perdidos, ajustados por discapacidad, su comportamiento por grupos de edad en el último quinquenio, proporcionan criterios que en lo inmediato permitirán determinar primas de aseguramiento diferenciales, asignación de recursos diferencial, o mecanismos de compensación que pudieren sugerirse a partir de las evidencias técnicas y científicas como producto de las revisiones y del análisis de las variables predictores que explican tales comportamientos.

A los fines en esta fecha hemos recibido los dos primeros productos esperados de la consultoría: 1) Plan y programa de trabajo con cronograma de actividades; 2) Informe preliminar sobre la Metodología y criterios para la priorización.

8. **Apoyo para la modificación de la Ley 87-01, mejoras de beneficios del Catálogo de Prestaciones del PDSS y otras revisiones:** construcción de matriz de levantamiento para las mejoras y necesidades para la modificar la Ley 87-01, reuniones en apoyo a los consultores y equipo del Ministerio de la Presidencia.

El objetivo fue incorporar mejoras con el contenido y alcance de la Ley 87-01, realizando propuestas de posibles soluciones, mejoras e impactos positivos a favor de la población afiliada al SDSS.

Durante 2019 se desarrollaron reuniones técnicas interinstitucionales derivadas de la propuesta para la implementación de la estrategia de atención primaria y primer nivel de atención en ambos regímenes de financiamiento, acompañando a las demás direcciones involucradas no solo en lo referente a dar a conocer y difundir los alcances y beneficios de la propuesta y el impacto positivo de su implementación en el Seguro Familiar de Salud.

En ese mismo tenor, sendas reuniones se desarrollaron entre la Superintendencia, el Servicio Nacional de Salud y el SENASA para la definición del per cápita del Régimen Subsidiado del SFS a propósito de que para su entrega no hubo inicialmente una aproximación del mismo en dicha propuesta. A tales efectos, participamos en las discusiones que sobre las coberturas y cartera y oferta de servicios del subsector público eran posibles de alcanzar y el impacto presupuestal de las mismas para una y otra institución pública, tanto en lo referente a la puesta en funcionamiento del Primer Nivel de Atención para el RS a partir de las nuevas coberturas y para los servicios de prevención secundaria y terciaria en los ámbitos propuestos, para la hipertensión arterial y la diabetes mellitus. Discusiones estas que permitieron una aproximación del per cápita para el Régimen Subsidiado.

Durante el periodo agosto-octubre de 2019, la SISALRIL y sus direcciones involucradas trabajamos en el análisis de la propuesta que las Administradoras de Riesgos de Salud, agrupadas en la ADARS presentaron al CNSS junto a su solicitud de la revisión del per cápita del Régimen Contributivo y la consiguiente indexación.

Se realizaron las revisiones, adecuaciones, los análisis correspondientes de las coberturas propuestas y los criterios de inclusión y exclusión de las mismas; se realizaron las revisiones correspondientes de los indicadores nacionales respecto del impacto para segmentos de población que tendría la inclusión de unas u otras coberturas; así como lo atinente a la complementariedad o equivalencia de tal o cual procedimiento frente al ya existente en el catálogo vigente. De igual modo, con procedimientos quirúrgicos, aparatajes, medicamentos, medios de apoyo diagnóstico, entre otros. Precios de referencia de mercado y sector público y mecanismos de entrega en unos u otros Prestadores de Servicios de Salud, a la luz de la propuesta presentada y los avances en términos de trabajos previos desarrollados por la Superintendencia. Conocida, discutida y aprobada con modificaciones por el CNSS.

Acompañamos durante todo el 2019 a los equipos técnicos interinstitucionales en la Propuesta del Modelo de Gestión Técnico, Administrativo y Financiero, que garantice el acceso de los AVR a la población con VIH en el marco del Sistema Dominicano de Seguridad Social dentro del Sistema de Atención Integral de Personas viviendo con el VIH. El informe finalizó en abril de 2019, trabajo realizado por la Superintendencia junto con el CONAVIHSIDA, el Ministerio de Salud Pública, la USAID, HGF y PROMESE. Lo esperado: alcanzar a la población afiliada con VIH/SIDA, perteneciente a uno u otro régimen de financiamiento del Seguro Familiar de Salud como a aquella población perteneciente a los Planes Especiales de Jubilados y Pensionados. Propuesta pendiente de ser presentada a la Comisión Permanente de Salud (CPS) del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) y a posteriori al Comité Interinstitucional de Salud y Riesgos Laborales, mecanismo de carácter consultivo, creado por la Ley 87-01 sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social, en su Artículo 179, a los fines de ser elevada como propuesta al CNSS en su momento.

10. **Estudios actuariales de la suficiencia técnica y financiera de las resoluciones emitidas por el CNSS que amplían los beneficios de los afiliados al SFS y SRL:** durante el periodo 2019, la Oficina de Estudios Actuariales y Estadísticas fortaleció el seguimiento y monitoreo de la supervisión financiera de las ARS y la ARL, evaluando el impacto de las Resoluciones del CNSS que amplían beneficios en el Seguro Familiar de Salud y valuando las reservas del Seguro de Riesgos Laborales, así como la elaboración de estudios actuariales que soporten las propuestas de inclusión de personas al SFS, para fortalecer la Atención Integral en el Seguro Familiar de Salud. Para estos efectos, se aplican modelos actuariales, estadísticos y matemáticos.

11. **Estudios actuariales de suficiencia técnica financiera de los diferentes modelos de financiamiento del SFS:** se realizó la evaluación de la suficiencia técnica y financiera del Seguro Familiar de Salud (SFS) y del Seguro de Riesgos Laborales (SRL), evaluando la suficiencia del Plan Básico de Salud para los distintos regímenes de financiamiento y para los planes de pensionados y jubilados que fueron puestos en funcionamiento a principios del año 2017, los cuales han beneficiado a más de 90,000 afiliados.

12. **Estimación de los per cápita diferenciados para el Primer Nivel de Atención, prevención secundaria y terciaria de la población con hipertensión y/o diabetes (Régimen Subsidiado):** en este año se destaca la elaboración de la Propuesta para la Implementación de la Estrategia de Atención Primaria y Primer Nivel de Atención para el Régimen Subsidiado del SFS, donde se realizó el análisis de las coberturas contenidas en la propuesta y se elaboró la estimación de los per cápita para el Primer Nivel de Atención y para la prevención secundaria y terciaria de la población con hipertensión y/o diabetes, en respuesta a la solicitud del CNSS, con lo cual de aprobarse se espera beneficiar a toda la población afiliada el Sistema Dominicano de Seguridad Social. El per cápita de la propuesta de Atención Primaria sin GA y sin incentivos es de RD$161.19, donde RD$116.60 corresponden al Primer Nivel de Atención, y RD$44.59 al Programa de Prevención Secundaria y Terciaria de Diabetes e Hipertensión Arterial, estos valores son adicionales a lo que hoy ya cubre el per cápita del Régimen Subsidiado.

13. **Estimación del per cápita para el Plan de Pensionados y Jubilados del Ministerio de Agricultura**
    En este año, mediante el Decreto 18-19, se aprobó el Plan Especial Transitorio de Servicios de Salud para Pensionados y Jubilados del Ministerio de Agricultura, junto con la ampliación de la Red de Prestadores de Servicio de Salud en el Régimen Contributivo.

Este plan está destinado a cubrir las atenciones por servicios de salud de los pensionados y jubilados del Ministerio de Hacienda y sus dependientes, los cuales tendrán derecho a la cobertura del Plan de Servicios de Salud (PDSS) o Plan Básico de Salud vigente, así como las coberturas de atención médica por accidentes de tránsito (CAMAT).

Por consiguiente, la OESAE de la SISALRIL realizó los estudios actuariales correspondientes a la ampliación de la Red de Prestadores de Servicios de Salud para los Pensionados y Jubilados del Ministerio de Agricultura en el Régimen Contributivo, que impacta a los beneficiarios según lo establecido en el Decreto 18-19, donde se estimó un per cápita base de RD$1,200 por afiliado(a) por mes y adicional a este valor, se visualizó un per cápita adicional de RD$357.68, para garantizar el acceso de estos afiliados a la Red de PSS del PDSS.

14. **Estudios actuariales correspondientes a la actualización del per cápita del SFS para el Régimen Contributivo:** en agosto de 2019 las ARS miembros de la ADARS elevaron una propuesta al CNSS, solicitando el incremento del per cápita para el SFS en el Régimen Contributivo, sustentado en un informe elaborado por los mismos, donde informan tener diferencias en los costos de las coberturas estimadas por la SISALRIL para las coberturas de medicamentos ambulatorios, alto costo, entre otros. Por consiguiente, la SISALRIL realizó el informe sobre los resultados de los estudios actuariales correspondientes a la estimación del per cápita para estos rubros, considerando las informaciones (bases de datos) que reportan estas ARS en el Esquema 35, el cual evidencia que las tarifas costeadas por las ARS miembros de la ADARS han sido sobreestimadas. Para el primer trimestre de 2020 se espera realizar reuniones con estas ARS para garantizar la sostenibilidad financiera del SFS en el Régimen Contributivo.

15. **Estimación del per cápita para la Propuesta de Acceso de los AVR a la población con VIH en el marco de la Seguridad Social:** en octubre de 2019 se realizó una convocatoria con el equipo técnico de la Gerencia del CNSS sobre la Propuesta del Modelo de Gestión Técnico, Administrativo y Financiero, que garantice el acceso de los AVR a la población con VIH en el marco de la Seguridad Social dentro del Sistema de Atención Integral de Personas viviendo con el VIH. Dicho informe fue elaborado en abril de 2019 por la SISALRIL en conjunto con CONAVIHSIDA, Ministerio de Salud Pública, USAID, HGF y Promese, con la finalidad de beneficiar al 0.39% de los afiliados al Seguro Familiar de Salud que viven con VIH, donde el 0.2743% corresponden a afiliados del Régimen Subsidiado, el 0.1151% a los del Régimen Contributivo, y el 0.06% a los de Planes Especiales de Jubilados y Pensionados. De aprobarse la propuesta, se tendría que aplicar un per cápita mensual de RD$3.56 por persona que esté afiliada en los regímenes y planes anteriormente mencionados, para hacer frente a los gastos proyectados en base a las estimaciones del año 2018, que arrojaban un monto total de US$ 5,284.41 millones.

16. **Estimación de la tasa de aporte para garantizar la suficiente técnica y actuarial del Sistema Previsional de Reparto de Beneficios del SNS (Anteproyecto de Ley):** en este año, la SISALRIL sirvió de apoyo para la elaboración del anteproyecto de Ley que crea el Sistema Público de Pensiones y Jubilaciones para Personal de Salud y Administrativo al Servicio de los Prestadores de Servicios de Salud del Servicio Nacional de Salud (SNS), que involucra al CNSS, a la SIPEN, a la DIDA y a la DGJP. Se espera concluir en el 2020 los estudios actuariales correspondientes a la sostenibilidad financiera del Sistema de Pensiones.

17. **Estimación de reservas de los diferentes componentes del SFS y SRL:** estas estimaciones tienen el objetivo de garantizar que los fondos del SRL y de los subsidios supervisados por la SISALRIL, sean sostenibles financieramente, garantizando que el SFS y SRL cuenten con los fondos suficientes para hacer frente a sus compromisos futuros.

18. **Valuación actuarial de las reservas del Seguro de Riesgos Laborales:** la ARL Salud Segura sometió su informe correspondiente al corte de 31 de diciembre de 2018, para la constitución de las reservas actuariales del SRL. Con el objetivo de validar la suficiencia financiera de la ARL SS, es decir, que la misma cuenta con los activos suficientes para hacer frente a todos sus compromisos conocidos y desconocidos al 31 de diciembre de 2018, a fin de evitar cualquier situación que pueda desequilibrar financieramente la misma, se realizaron varias sesiones de trabajo con los consultores de la ARL SS, para un proceso de validación integral de la metodología para constituir las reservas o pasivos y la dinámica financiera de la misma. Este proceso concluyó con el sometimiento final y aprobación de las reservas técnicas al 31 de diciembre de 2018 sometidas por la ARL SS, y su posterior creación en los estados financieros.

19. **Estudio de suficiencia del recaudo para los subsidios de maternidad, lactancia y enfermedad común:** en agosto de 2019 se remitió al Ministerio de Trabajo el informe sobre el Estado de situación de los subsidios por maternidad, lactancia y enfermedad común, actualizado a junio de 2019. En dicho informe se presentó la situación económica del fondo, evidenciando que existe un déficit de RD$590.41 millones en el fondo acumulado hasta junio de 2019, tomando en cuenta el “Incurrido Pero No Reportado” (IBNR). Adicionalmente, se indicó la importancia de la construcción de alternativas que permitan una adecuada sostenibilidad financiera que garantice los derechos adquiridos y contemplados para los afiliados del Régimen Contributivo del SFS.

20. **Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación interinstitucional e internacional para el intercambio de información:** dado el impacto económico de los accidentes de tránsito y la necesidad de conocer la mayor cantidad de información de estos sucesos, con la finalidad de tomar decisiones que ayuden a reducir y mitigar estos eventos, la SISALRIL, como parte de las instituciones que levantan informaciones concernientes a accidentes de tránsito, inició el envío al INTRANT de los datos disponibles sobre los accidentes de tránsitos de los afiliados del SFS. En el año 2019 se han realizado dos envíos para el informe mensual y un envío para el informe trimestral de AT. Estos envíos consisten en reportes mensuales que evidencian la cantidad de accidentados y las características del accidente en el mes, así como los reportes trimestrales que contienen los costos de las atenciones de los accidentes ocurridos en el período.

21. **Integración de las estadísticas institucionales para su publicación en el portal de transparencia de la institución:** apegado a las legislaciones vigentes sobre transparencia y de libre acceso a la información, desde el 2016 se publican mensual y trimestralmente las estadísticas institucionales, a fin de mostrar transparencia de nuestras acciones, a través de los avances en cifras y gráficos de la evolución del SDSS, cumpliendo con la sistematización y periodicidad requerida y contribuyendo con ello a alcanzar la máxima puntuación en nuestro portal de transparencia. Para el año 2019 se logró estandarizar y automatizar el procedimiento de solicitud de la información a cada área, logrando la actualización y publicación en el portal institucional en el plazo establecido.

22. **Observatorio de procedimientos y medicamentos de alto costo (grupo 9) y medicamentos ambulatorios:** para dar seguimiento al impacto que han tenido las resoluciones del CNSS, se crearon los observatorios para monitoreo y evaluación de las coberturas, con el objetivo de dar seguimiento a la frecuencia de utilización de cada cobertura y del monto pagado por las ARS, así como la severidad por afiliado. Dichos instrumentos han servido de base para proporcionar las informaciones a las diversas consultorías que tomaron como elemento principal los procedimientos de alto costo o gasto catastrófico. Actualmente, se están implementando los observatorios para la evaluación del impacto de la resolución del CNSS No. 482-01, que incluye nuevas coberturas al catálogo, así como el aumento de las tarifas para consultas, apoyos diagnósticos y habitación. En virtud de la utilización de cada observatorio y la necesidad de generar de forma ágil y rápida cada reporte, en el año 2019 se implementó una metodología de actualización automática para los observatorios existentes, logrando implementar esta acción en 3 de los mismos.

23. **Integración y publicación mensual de las estadísticas oficiales del SFS y SRL:** en el año 2019 se estandarizó el procedimiento para actualización y publicación de las fichas ARS. Actualmente se está estudiando la posibilidad de incluir nuevos informes a las estadísticas oficiales publicadas en la Web de la SISALRIL, con el objetivo de dar mayor acceso a las estadísticas que maneja la institución.

Estadísticas oficiales del SFS y SRL

Producto	Frecuencia publicación	Publicadas 2019/1
Estadísticas Web	Mensual	9
Fichas ARS	Trimestral	2

Nota: 1/ Datos a septiembre de 2019.

24. **Estructuración de la propuesta de automatización del proceso de registro de los planes alternativos de salud:** en el 2019 se diseñó la estructura para el registro de las características, las primas diferenciadas, la documentación y las coberturas de los planes alternativos de salud. Esta estructura para su desarrollo informático contiene:

- **CATÁLOGO DE DOCUMENTOS.-** Listado de la documentación requerida para los tipos de sometimientos, según tipo de plan, modalidad de suscripción, etc.

- **CUADROS COBERTURAS.-** Estandarizada la presentación de los cuadros de coberturas de los planes, transparentando la cobertura complementaria al PDSS que ofrecen los PAS.

- **NOTAS TÉCNICAS.-** Estandarizada la presentación de las notas técnicas de los planes, ajustadas a lo establecido en el instructivo de remisión de las mismas, emitido por la SISALRIL.

- **VALIDADORES DE REGISTROS.-** Detecta errores de forma en el registro de los planes, debido a la inclusión de validadores para el llenado de los campos.

- **TABLERO CONTROL.-** Alerta los tipos de servicios que faltan por inscribir en los cuadros de coberturas (CP-CCPC /PV), de acuerdo a lo indicado por la ARS en el "Registro Planes".

Por consiguiente, para empezar el proyecto de desarrollo del software para registro de los planes alternativos de salud, hemos simplificado el trámite para el registro de los planes en la SISALRIL, con la emisión, actualización y publicación del "Catálogo de Documentos" y del "Formulario de Registro de los Planes Alternativos de Salud en la SISALRIL", los cuales fueron presentados a las ARS durante el 1er trimestre de 2019.

25. **Evaluación de los Planes Alternativos de Salud sometidos por las ARS:** durante el 2019 se han evaluado 343 planes alternativos de salud, de los cuales 149 (43.44%) han sido aprobados, 181 (52.77%) han sido rechazados por observaciones y 13 (3.79%) han sido rechazados por documentación incompleta.

Este proceso de evaluación de planes garantiza que las coberturas contratadas por los afiliados en los Planes Alternativos de Salud no se solapen con las contempladas en el PDSS. Asimismo, que las disposiciones en los contratos de aseguramiento se ajusten a las normas vigentes, garantizando los derechos de los afiliados en el SDSS. En ese orden, se valida que las tarifas pagadas por los afiliados se correspondan a los precios justificados técnica y financieramente, de acuerdo con las coberturas

ofrecidas por la ARS en los planes alternativos de salud. También se certifica que los convenios con los Prestadores de Servicios de Salud (PSS) se ajusten a las disposiciones emitidas por la SISALRIL, garantizando la entrega de los servicios de salud ofrecidos en los Planes Alternativos de Salud a los afiliados.

26. **Evaluación de las coberturas no incluidas en el PDSS sometidas por las ARS para la asignación de los códigos SIMON:** en el 2019 fueron evaluadas 66 coberturas sometidas por la ARS en solicitud de los códigos SIMON para beneficios no incluidos en el PDSS. El resultado de esta evaluación concluyó con el registro de 41 coberturas en el "Catálogo General de Coberturas del SIMON", que se encuentran publicadas en la Oficina Virtual. Estas respuestas fueron notificadas en un tiempo promedio de 12.5 días laborales, contados a partir de la fecha de recepción de las solicitudes de códigos SIMON por las ARS, evidenciando que el tiempo de respuesta a este tipo de solicitudes de código se realiza en un plazo menor a los 30 días establecidos mediante la circular SISALRIL No. 2018002928 (ver Cuadro 2).

27. **Ejecución de los trabajos de la Dirección de la CAAF para el fortalecimiento de los vínculos con los diferentes organismos internacionales:** durante el segundo semestre del 2019 se participó en la reunión ordinaria de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y se propuso la elaboración del Congreso ante la CISS con el objetivo de conocer las realidades y los desafíos de la Actuaría y del Financiamiento en los Modelos en la Seguridad Social implementados en América Latina, desde una mirada a los actores del Sistema en sus tres componentes: a) Sistema Previsional, b) Sistema de Riesgos Laborales y c) Sistema de Salud.

    Durante los ciclos de conferencias y discusiones se analizaron los ejes conceptuales y técnicos que se proponen para los Sistemas de Seguridad Social en América Latina. Asimismo, se busca evidenciar el uso de las técnicas actuariales y los modelos de financiamiento en la seguridad social, correspondientes a una revisión de los desafíos existentes y estructurales. Se propuso la publicación de las ponencias en forma de libro electrónico, y la realización de un concurso de Poster, donde se exprese el uso de la Actuaría en la Seguridad Social, los Modelos de Financiamiento en Salud, Riesgos Laborales y Pensiones en América Latina. Finalmente, la Dirección de la Oficina de Estudios Actuariales y Estadísticas concluyó la presidencia del CAAF, siendo designada como Representante ante la Junta Directiva del CIESS, a cargo de la Gestión de la Estructura y Plan de Capacitación del CIESS-CISS, en calidad de miembro de dicha Junta para el año 2020.

COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL

En este año se ha actualizado la Estrategia de Medios Sociales, haciendo énfasis en la aplicación de herramientas SEO (Search Engine Optimization) para incrementar la visibilidad de la institución y su posicionamiento en las redes sociales. Asimismo, se elaboró un procedimiento de publicación de información en medios sociales y fue modificada la plantilla del calendario de publicaciones, adecuándola a los requisitos establecidos en la NORTIC E-1: 2018, con lo cual también se da un paso importante en la ruta de migración de la NORTIC E-1: 2014, con la cual la institución está certificada actualmente, facilitando el tránsito a la nueva NORTIC E-1: 2018.

Al cierre del mes de septiembre del año en curso tenemos en Facebook 3,503 seguidores, 3,627 Me Gusta, y en Twitter 3,627 seguidores y 25,000 impresiones.

Como parte de las líneas de acción que emanan de las estrategias de fortalecimiento institucional, la SISALRIL se ha desempeñado en la producción y entrega de mensajes internos y externos a partir de una relación comunicacional coherente con los objetivos y ejecutorias de la institución; así como en el fortalecimiento de las capacidades de la Dirección en materia del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y las relaciones con los medios de prensa, a fin de propiciar un ambiente de entendimiento y comprensión sobre los objetivos trazados, dirigidos a mejorar progresivamente el acceso y los beneficios de los afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social.

En términos de comunicación e imagen, la institución ha tenido una importante presencia en los medios de comunicación y una proyección positiva a través de las comparecencias del Superintendente y ejecutivos de la institución en 30 programas de televisión al cierre del mes de octubre de 2019, por medio de los cuales se ha rendido cuenta a la población de la gestión institucional, los objetivos y metas definidos en los ejes estratégicos establecidos para el período, y los avances y logros alcanzados. Asimismo, se emitieron 42 notas de prensa sobre acciones y disposiciones de la institución.

En el primer semestre del año desarrollamos una campaña en los medios de comunicación electrónicos y digitales sobre los beneficios de la Estrategia de Atención Primaria en Salud como parte de la difusión de la propuesta de coberturas de prevención y promoción realizada por la SISALRL y sometida a la consideración del Consejo Nacional de Seguridad Social. Esta campaña consistió en la difusión, a través de medios de comunicación electrónicos, de testimonios de personalidades de los sectores médicos, sindical, empresarial, académico y profesionales de distintas áreas; además fueron expuestos mensajes informativos sobre dicha estrategia de atención en salud, mediante vallas colocadas en varios puntos del país y banners en medios digitales.

Asimismo, como parte de esta campaña, y dentro de las estrategias de gestión del conocimiento, fueron realizados tres talleres regionales dirigidos a comunicadores sociales, los cuales tuvieron como centro de encuentro las ciudades de Santiago, San Francisco de Macorís e Higüey.

Igualmente, se ha dado preponderancia al papel de la comunicación interna, como acción dirigida a la cohesión en el ámbito laboral y el fomento del conocimiento sobre aspectos de las funciones propias de la institución y de las normativas y estrategias generales externas que nos son vinculantes.

En ese sentido, hemos realizado diferentes actividades, tales como:

- Difusión de las iniciativas diseñadas por el cuerpo ejecutivo tendientes al logro de la universalización de la afiliación, la regulación para garantizar una mejor protección de los intereses de los afiliados, los esfuerzos realizados para mejorar la Ley 87-01 mediante su modificación, etc., hemos empleado diversas vías para su divulgación; siendo estas, las notas de prensa, participación de los altos funcionarios en entrevistas de radio y televisión, ruedas de prensa y encuentros con periodistas, entre otras.

- En materia de publicaciones se editaron tres folletos, uno sobre las funciones de la institución y dos sobre subsidios por maternidad, lactancia y enfermedad común respectivamente. También se editó un cuadernillo sobre logros y avances en las metas gubernamentales e institucionales y el Boletín Técnico SISALRIL N° 1, titulado "El Seguro de Riesgos Laborales. 15 años de compromiso, trayectoria, y gestión del Seguro de Riesgos Laborales", el cual da inicio a una serie de publicaciones con carácter científico-académico.

- Difusión de una campaña informativa sobre la puesta a disposición del público de una aplicación (APP), desarrollada por nuestro equipo de Tecnología de la Información y Comunicaciones, para acceder a consultas sobre las prestaciones del Plan Básico de Salud (PBS/PDSS) y del catálogo de medicamentos del Seguro Familiar de Salud, campaña que hemos desarrollado conjuntamente con la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados, implementando mejores prácticas de gestión gubernamental mediante la interacción y cooperación interinstitucional.

- También, en el marco de alianzas con entidades públicas, privadas y ONG, hemos dado apoyo a través de nuestros sitios de redes sociales, a las campañas "RD Crece y se Democratiza, de la Presidencia de la República, "Día de Sol", desarrollada por el programa Dominicana Limpia, en el Día Nacional de la Limpieza, y "Uso Racional de los Medicamentos", organizada por el Ministerio de Salud Pública. Con ese mismo fin, de promocionar la interacción y cooperación con organismos internacionales y

No Gubernamentales, dimos apoyo en nuestras redes, a la campaña “Superpapá”, llevada a cabo por el fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); así como la promoción de las actividades académicas del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), con asiento en México.

GESTIÓN INTERNA

DESEMPEÑO FINANCIERO

Durante el año 2019 recibimos la suma de RD$710,003,439.00 para las operaciones de la entidad, esta partida se compone como sigue:

a) Del Seguro Familiar de Salud (SFS) la suma de RD$387,050,128.00, un 54.5% del ingreso total.
b) Del Seguro de Riesgos Laborales (SRL) la suma de RD$238,175,410.00, un 33.5% del ingreso total.
c) Por operaciones varias que realiza la entidad recibimos RD$7,808,488.00, un 1.1% del ingreso total.
d) Efectivo disponible al inicio del año RD$76,969,413.00, un 10.8% del ingreso total.

- Cifras de los gastos e inversiones del período 2019

  Durante el año 2019 los gastos ascendieron a la suma de RD$638,656,260.00, las cuentas por pagar y retenciones del año anterior por RD$24,652,607.00 y adquisiciones de bienes muebles, inmuebles e intangibles por RD$7,358,091.00 para un total de RD$670,666,958.00, esta partida se compone como sigue:

a. **Remuneraciones y contribuciones:** el gasto por este concepto fue de RD$380,238,535.00 un 56.7% de los gastos e inversiones totales.

b. **Contratación de servicios:** el gasto por este concepto fue de RD$216,774,261.00, un 32.3% de los gastos e inversiones totales.

c. **Materiales y suministros:** el gasto por este concepto fue de RD$29,988,018.00, un 4.5% de los gastos e inversiones totales.

d. **Aportes corrientes:** el gasto por este concepto fue de RD$11,655,446.00, un 1.7% de los gastos e inversiones totales.

e. **Bienes muebles, inmuebles e intangibles:** el desembolso por este concepto fue de RD$7,358,091.00, un 1.1% de los gastos e inversiones totales.

f. **Cuentas por pagar y retenciones acumuladas por pagar al inicio del periodo:** el desembolso por este concepto fue de RD$24,652,607.00, un 3.4% de los gastos e inversiones totales.

CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES

Dando cumplimiento a las disposiciones de la Ley 340-06 sobre Compras y Contrataciones Públicas de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, de fecha dieciocho (18) de agosto de dos mil seis (2006), modificada por la Ley 449-06 de fecha 6 de diciembre del mismo año, al reglamento 543-12, al manual de procedimientos para las compras por debajo del umbral mínimo, compras menores, comparación de precios, licitación restringida y licitación pública aprobado mediante la resolución No. 20/2010, al Decreto 15-17 y la resolución 143-17, la SISALRIL durante el año 2019 ha realizado un total general de 348 procesos de contrataciones y adquisiciones, todas publicadas en nuestro portal web, así como en el Portal de Compras y Contrataciones Públicas, por lo cual todo proveedor debidamente registrado tuvo la oportunidad de presentar sus ofertas para participar en cualquiera de nuestros procesos.

A continuación, presentamos un cuadro con los procesos ejecutados durante el año 2019, indicados precedentemente.

RESUMEN DE COMPRAS Y CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL PERIODO 2019	
Licitaciones públicas	**2**
Licitaciones restringidas	**0**
Sorteo de obras	**0**
Comparación de precios	**6**
Compras menores	**45**
Compras por debajo del umbral mínimo	**278**
Único suplidor	**0**
Caso de excepción	**17**

PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO

En coordinación con el Consejo Nacional de Competitividad se trazó un plan de acción a la iniciativa RD + Simple que busca la agilización de los principales trámites nacionales. Se tiene contemplado que los principales logros se alcancen antes de agosto de 2020.

- Elaborar propuesta que busca afiliar 65,000 productores y trabajadores agropecuarios distribuidos en las 32 provincias, cuya implementación iniciaría a partir de enero de 2020.

- Alcanzar las metas presidenciales para la afiliación de la población al SFS para 2020, fijadas en el 90% de la población general y asumiendo que la afiliación actual al SFS a marzo 2019 es del 76%, el solo adicionar el 11% al que hicimos referencia cuando analizábamos la población de mayores de 60 años y más por afiliar y las identificadas en las bases de datos del INAIPI, Ministerio de Educación, SIUBEN y DGII con un total de 1,077,723 personas, se alcanzaría al 87% de la población dominicana en uno u otro régimen de financiamiento hoy vigente.

- Elaboración de las siguientes propuestas de normativas:

    - Propuesta de Normativa sobre los Planes Alternativos de Salud.

    - Propuesta de Normativa sobre los Promotores de Salud.

    - Normativa sobre los Contratos de Gestión.

    - Propuesta de modificación de la normativa sobre auditoría médica, calidad de las atenciones en salud, glosas y pagos entre ARS/ARL y PSS.

    - Propuesta de resolución que modifica la Resolución Administrativa No. 00215-2017. que regula los documentos requeridos para la afiliación de los dependientes adicionales hasta el tercer grado de consanguinidad.

    - Propuesta de normativa que regula la cobertura y mecanismos de reconocimiento y otorgamiento de los beneficios por concepto de riesgos laborales para los miembros de las Fuerzas Armadas (FF.AA.).


SIPEN
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

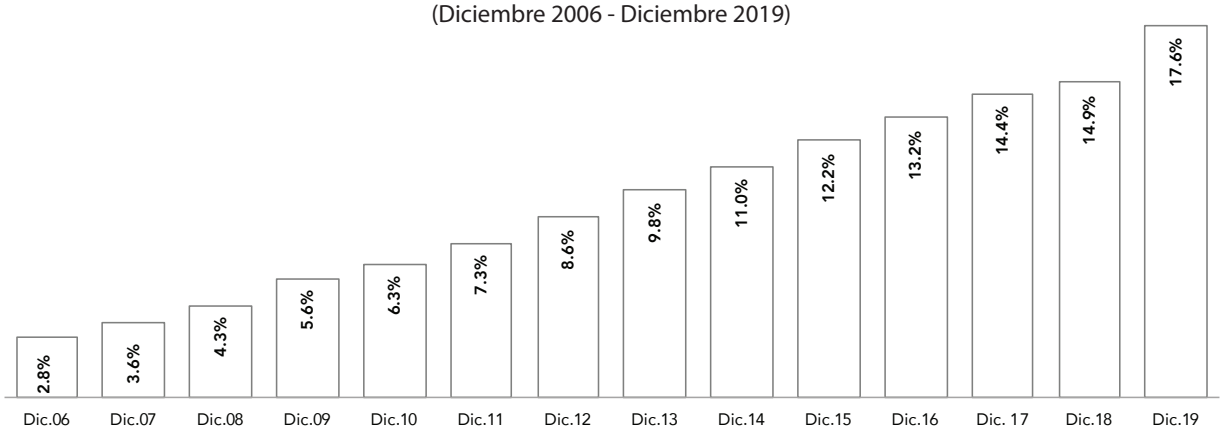
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES (SIPEN)

RESUMEN EJECUTIVO

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) se encuentra comprometida con el desarrollo del Sistema Previsional Dominicano y la consolidación de la organización como entidad modelo del Estado, tal y como lo demuestran las ejecutorias más importantes al cierre del año 2019, las cuales se exponen en el siguiente resumen ejecutivo.

Al 31 de diciembre de 2019 el patrimonio de los Fondos de Pensiones alcanzó la cifra de **RD$707,666.44 millones**, representando el **17.6% del Producto Interno Bruto (PIB)** de la República Dominicana.

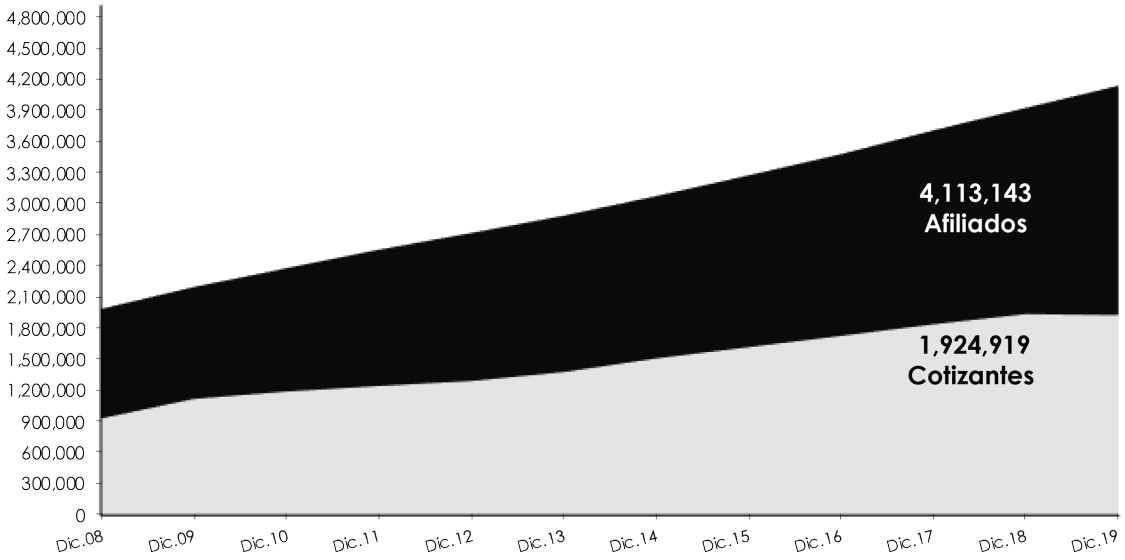
Evolución de la relación Fondos de Pensiones / PIB
(Diciembre 2006 - Diciembre 2019)



En relación a la afiliación al Sistema Dominicano de Pensiones (SDP), al 31 de diciembre de 2019 se contaba con más de **4 millones de afiliados**, para un incremento del **5.4%** con relación a la misma fecha del año anterior. En el mismo orden, el número de cotizantes alcanzó la cifra aproximada de **1.9 millones**, obteniéndose así una densidad de cotizantes de **47.6%.**

Evolución de los afiliados y cotizantes

(al 31 de diciembre 2019)



La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) continúa direccionando sus esfuerzos para garantizar los derechos previsionales y el otorgamiento oportuno de los beneficios contemplados en el Sistema Dominicano de Pensiones (SDP). En este sentido, al corte ya señalado, el sistema ha beneficiado a 12,354 personas con pensiones por discapacidad, 22 con pensiones por retiro programado y se han otorgado 9,425 pensiones de sobrevivencia, las cuales han beneficiado a un total de 21,797 personas.

En cuanto a la devolución de saldo a afiliados de ingreso tardío se han entregado RD$19,431.10 millones, correspondientes a un total de 135,832 solicitudes aprobadas, representando un 93.4% de aprobación del total tramitado. Es preciso denotar que por concepto de devolución de saldo a afiliados que padecen de una enfermedad terminal, durante el 2019 las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) pagaron la suma de RD$7,216,100.14 a un total de 19 beneficiarios.

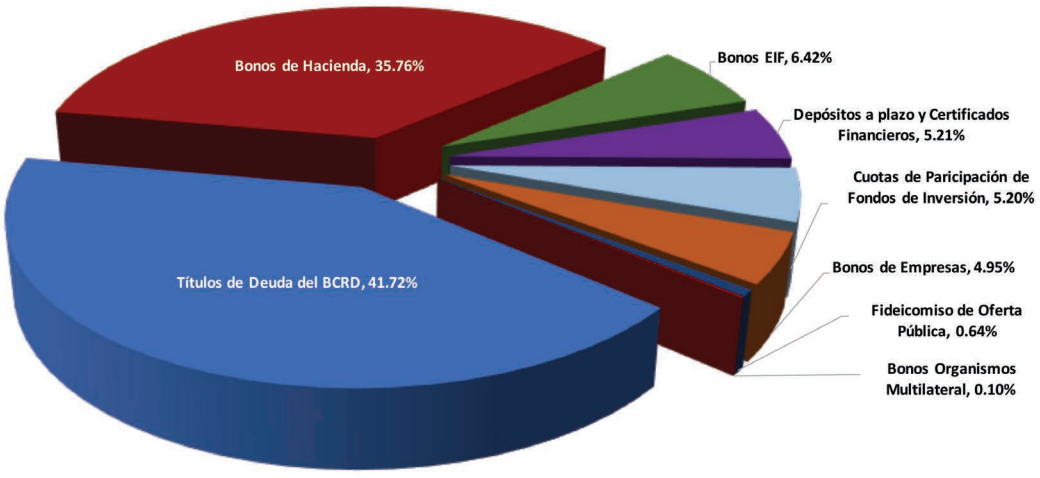
Presentadas las cifras más relevantes del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP), en las páginas siguientes se exponen los principales logros y metas alcanzados por la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) durante el año 2019:

APROBACIÓN DE NUEVOS INSTRUMENTOS DE INVERSIÓN PARA LOS FONDOS DE PENSIONES

En el período enero-diciembre de 2019 la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRyLI) aprobó 17 emisiones como alternativas de inversión para los Fondos de Pensiones, a saber: 6 nuevos Programas de Emisiones de Cuotas de Fondos de Inversión; 3 de Bonos de Empresas del Sector Privado; 2 de Bonos de Entidades de Intermediación Financiera; 2 de Bonos emitidos por Puestos de Bolsa; 2 de Bonos emitidos por Organismos Multilaterales; 1 Emisión de Fideicomiso de Renta Variable y el primer Programa de Emisiones de Valores Titularizados de Créditos Hipotecarios en el país; contribuyendo esto con la diversificación del portafolio de inversión de los referidos Fondos.

En dicho período, el monto total por concepto de emisiones aprobadas fue de RD$81,833.65 millones. Estas cifras reflejan el alto compromiso de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRyLI), en contribuir con la diversificación de la cartera de inversión de los Fondos de Pensiones en beneficio de los trabajadores dominicanos; a la vez que muestran el dinamismo e interés de los emisores de oferta pública, en captar recursos de los referidos Fondos.

Composición de la Cartera de Inversiones de los Fondos de Pensiones por Tipo de Emisor
(al 31 de diciembre 2019)



REGULACIÓN DEL SISTEMA PREVISIONAL

En el año 2019, en materia de regulación, la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) emitió 11 resoluciones y 2 circulares sobre aspectos relevantes para el desarrollo y funcionamiento del Sistema Dominicano de Pensiones, dentro de las cuales cabe mencionar:

1. Resolución Núm. 406-19, que modifica la Resolución Núm. 362-14 que establece los requisitos y documentos a ser requeridos por las AFP para el pago de beneficios a los afiliados con ingreso tardío al Sistema de Pensiones.

2. Resolución Núm. 407-19, que modifica la Resolución Núm. 395-17 sobre el Control de las Inversiones Locales de los Fondos de Pensiones.

3. Resolución Núm. 408-19, que modifica las Resoluciones Núms. 282-08, 283-08, 284-08, 285-08 y 286-08 sobre los Manuales de Cuenta para los Fondos de Pensiones de Capitalización Individual Denominados en Moneda Nacional, de Capitalización Individual Denominados en Divisas, Planes Complementarios de Pensiones, de Reparto Individualizado y el Fondo de Solidaridad Social.

4. Resolución Núm. 409-19, que modifica la Resolución Núm. 13-02 sobre Administración de Cuentas de Capitalización Individual.

5. Resolución Núm. 410-19, sobre Afiliación de los Trabajadores a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Sustituye la Resolución Núm. 12-02 y sus modificaciones.

6. Resolución Núm. 411-19, que establece el Procedimiento de Traspaso y Transferencia de Aportes Acumulados en el Régimen de Capitalización Individual de Servidores Públicos del Sector Salud Beneficiados con Jubilaciones del Poder Ejecutivo al Fondo del Sistema de Reparto Estatal.

7. Resolución Núm. 412-19, que modifica la resolución Núm. 395-17 sobre Control de las Inversiones Locales de los Fondos de Pensiones.

8. Resolución Núm. 413-19, que modifica la resolución Núm. 398-18 sobre infracciones y sanciones relativas al incumplimiento de las normas sobre control de las inversiones locales de los Fondos de Pensiones, la custodia de los valores representativos de las inversiones locales de los Fondos de Pensiones y la rentabilidad de la cuota, rentabilidad mínima y garantía de rentabilidad mínima.

9. Resolución Núm. 414-19, que modifica la resolución Núm. 49-03 que establece el Informe Diario para los Fondos de Pensiones.

10. Resolución Núm. 415-19, que modifica la resolución Núm. 351-13 sobre registro de la Firma de Auditores Externos Moore Stephens Ula, SRL.

11. Resolución Núm. 416-19, sobre Infracciones y Sanciones aplicables a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) relativas al incumplimiento de los procedimientos para la tramitación y pago de los beneficios del Régimen Contributivo establecidos en la Resolución Núm. 306-10.

12. Circular Núm. 104-19, sobre indexación anual que actualiza el capital mínimo exigido a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Sustituye la Circular Núm. 101-18.

13. Circular Núm. 105-19, sobre especificaciones técnicas del archivo electrónico de solicitudes de Pago de Beneficios a los Afiliados de Ingreso Tardío a ser enviado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) a la Superintendencia de Pensiones (SIPEN). Sustituye la circular Núm. 91-14.

    De igual forma, es preciso indicar que la Superintendencia de Pensiones continuó colaborando con la comisión creada por el Ministerio de la Presidencia en las discusiones y revisión de las propuestas de modificación correspondientes a los aspectos generales y del Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia de la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social. Para estos fines fueron convocadas mesas de trabajo con los diferentes sectores involucrados en el proceso, tales como empleador, sindical, salud, sociedad civil, entre otros; a la vez que remitimos y respondimos observaciones e inquietudes planteadas en el proceso.

RELACIONES INTERINSTITUCIONALES

En procura del alcance de los objetivos institucionales, la SIPEN se involucra activamente con los grupos de interés, a fin de garantizar el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, a través de reuniones interinstitucionales con distintos entes, tanto del Sistema Dominicano de Seguridad Social, así como con otras organizaciones vinculadas a nuestras actividades y objetivos. En el marco del fomento y fortalecimiento de este enfoque, durante el 2019 se realizaron los acuerdos siguientes:

CONVENIO INTERINSTITUCIONAL CON INFOTEP

Entre otras iniciativas, este contempla la creación e implementación de programas conjuntos de formación, asesoría y asistencia técnica dirigidos en una primera etapa a profesionales de la comunicación y periodistas que cubren las temáticas relacionadas a la Seguridad Social.

Cabe destacar que, a través de este acuerdo firmado en junio de 2019, la SIPEN podrá llegar a un grupo de la población trabajadora que no había alcanzado antes, como son los trabajadores independientes, que en la actualidad y según cifras oficiales del Banco Central representan al menos el 52% de la población ocupada total.

ACUERDO DE COLABORACIÓN CON EL INSTITUTO CULTURAL DOMÍNICO AMERICANO (ICDA)

Este acuerdo se realizó en septiembre de 2019, con el objetivo de sumar esfuerzos y recursos en el ámbito de sus respectivas competencias, para la realización de actividades académicas propias de sus objetivos y funciones, con miras al logro de sus fines y el aprovechamiento racional de sus recursos.

ESTUDIOS DEL SISTEMA PREVISIONAL

La Superintendencia evalúa de manera periódica las principales variables del Sistema Dominicano de Pensiones, a partir de lo cual realiza análisis de impacto, diagnóstico y proyección en materia financiera, económica y regulatoria sobre el Sistema Dominicano de Pensiones (SDP), así como en lo referente a diferentes sistemas previsionales de la región. Dentro de las investigaciones de relevancia realizadas por la SIPEN durante el año 2019, se encuentra el estudio “Estimación de la Tasa de Reemplazo para la Población Afiliada al Sistema de Capitalización Individual en la República Dominicana”, destinado esencialmente a presentar las actualizaciones en los montos a la edad de retiro de los afiliados y las principales características de esta población a marzo de 2019; exponiendo una serie de escenarios que permiten identificar elementos que se deben tomar en consideración a la hora de plantear cambios o modificaciones al Sistema Previsional Dominicano.

Asimismo, se elaboró el informe “Análisis Socioeconómico: Pensiones por Sobrevivencia y Discapacidad del Sistema Dominicano de Pensiones”, donde se presentan las principales características socioeconómicas de los beneficiarios del Sistema que han recibido o

están recibiendo pensiones por discapacidad y/o por sobrevivencia, identificando las particularidades de estos grupos y analizando las informaciones de poder adquisitivo referenciadas en base a los costos de la canasta básica según los quintiles de ingreso de la población. Este informe permite sentar las bases de estudios más profundos a realizarse a mediano y largo plazo.

También se realizaron los reportes sobre "Categorización de los Servidores de Salud Pública"; "Análisis de Pensiones: Vol. 7 - Afiliados al Sistema de Capitalización Individual del SDP: Pensión mínima con proyecciones al período 2020-2024" y "Análisis de Pensiones: Vol. 8 - Comparativo de los aportes por discapacidad y sobrevivencia y el desembolso que realizan las aseguradoras"; dirigidos al análisis de variables del SDP y orientados a ser un medio de difusión de información base para la toma de decisiones para beneficio de los afiliados y trabajadores dominicanos.

CERTIFICACIÓN ISO 27001:2014 SOBRE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) obtuvo la certificación de su Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, conforme a los requisitos de la Norma ISO 27001:2014, siendo apenas la tercera institución de la Seguridad Social que cuenta con esta certificación, la cual constituye un referente reconocido internacionalmente para la aplicación de mejores prácticas de calidad, que aseguran un adecuado funcionamiento de los procesos orientados a la satisfacción de los ciudadanos y usuarios.

La citada acreditación fue otorgada por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), siendo la aplicabilidad del certificado los sistemas de información que dan soporte a los procesos del Departamento de Operaciones de Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC), en lo relativo a las actividades de regulación, autorización, supervisión, fiscalización y estudio del Sistema Dominicano de Pensiones, el cual a su vez es avalado por IQNET, International Certification Network, entidad certificadora de ámbito internacional con sede en Suiza, que agrupa a más de 30 de los principales organismos certificadores de diferentes países.

Cabe señalar que la precitada acreditación representa un hito importante en el logro de los objetivos estratégicos de la SIPEN y un paso más de avance hacia el compromiso con la seguridad de la información, a través de la efectividad de registros y controles que aseguran la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los servicios, garantizando

que no se produzcan pérdidas, así como fortaleciendo la credibilidad y confianza entre los ciudadanos.

Este logro de fortalecimiento interno hace que la Superintendencia de Pensiones se siga consolidando hacia un estado superior de madurez organizacional, que nos permitirá continuar sirviendo a la ciudadanía con los más altos estándares dentro del ejercicio público que nos ocupa, como entidad supervisora, reguladora y fiscalizadora del Sistema Dominicano de Pensiones.


AENOR
Information Security Management System Certificate
SI-0062/2019
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES
IQNet
THE INTERNATIONAL CERTIFICATION NETWORK
CERTIFICATE
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES
Information Security Management System
Registration Number:
AENOR

AVANCES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN PREVISIONAL SIPEN

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) identificó como iniciativa institucional el "fomento de la educación previsional en la sociedad", para ser incluida en el Sistema de Metas Presidenciales, gestionado por el Ministerio de la Presidencia (MINPRE). Lo anterior, como forma de continuar emprendiendo acciones para contrarrestar el desconocimiento de la ciudadanía sobre sus derechos, deberes y funcionamiento del Sistema Dominicano de Pensiones.

En tal sentido, la ejecución de la referida meta ostenta un 100% de cumplimiento al 31 de diciembre de 2019. Esto a través de la firma de convenios interinstitucionales con universidades e institutos de formación académica a nivel nacional, creación del Portal Web de Educación Previsional, selección y formación de personal específico y especializado para educación previsional, ejecución de cursos y talleres de la Escuela Previsional SIPEN, incorporación de su modalidad en línea, para un más amplio acceso de la población y ejecución de un plan de comunicación para apoyar el fomento de la educación previsional.

De igual manera, hemos ampliado nuestra iniciativa llevando la educación previsional a

diferentes centros educativos de nuestro país y hemos participado de manera activa en diferentes regiones del territorio nacional al sumarnos a los talleres que forman parte de la Estrategia Nacional de Educación Económica y Financiera (ENEEF), una iniciativa conjunta con el Ministerio de Educación (MINERD), Banco Central de la República Dominicana (BCRD), Banreservas, Superintendencia del Mercado de Valores (SIMV), Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal (CAPGEFI) y el Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES (MICM) con el que se pretende capacitar a los maestros de matemáticas del nivel secundario en temas previsionales, economía y finanzas personales a nivel nacional. En 2019, la institución sobrepasó la meta trazada respecto a la coordinación de charlas, talleres, actividades infantiles y cursos virtuales y presenciales impartidos a través de la referida escuela, la cual desde sus inicios ha beneficiado aproximadamente a 2,440 participantes, con lo cual se ha promovido el conocimiento y conciencia en la sociedad sobre el Sistema Dominicano de Pensiones.

En cuanto al Portal Web de Educación Previsional, esta es una iniciativa estratégica con la cual se dispuso en forma gratuita y al alcance de toda la población, información general y oportuna sobre el Sistema Dominicano de Pensiones, como también sobre los derechos y deberes de los afiliados y sus beneficiarios. De igual manera, esta provee información relativa a servicios importantes al momento de tramitar las prestaciones y beneficios ofrecidos por el Sistema Previsional, como son, una calculadora de pensiones y de tasa de reemplazo, indicadores estadísticos, y también se continúan fomentando los vínculos de comunicación que resultan de utilidad para los afiliados, beneficiarios y la institución.

Además, en este portal se encuentra la plataforma virtual de la Escuela Previsional, lo cual permite a la SIPEN ofrecer mayor accesibilidad a educación previsional en forma permanente a la población dominicana. A través del uso de esta herramienta digital, la institución busca acercarse al público joven que hoy da sus primeros pasos en el mercado laboral; convirtiéndose en el segmento más vulnerable en términos de participación y acceso a los derechos previsionales. De igual modo, en la sección Mi Escuela, SIPEN ha dedicado sus esfuerzos a acercarse a los niños, llevando a ellos de forma divertida y sencilla los primeros conocimientos en materia previsional a través de una serie de cuentos infantiles, así como juegos y una sección de preguntas y respuestas en la cual Pensy les enseña los beneficios del ahorro.

Para los afiliados que se encuentren próximos a su retiro, en la sección Mi Jubilación pueden consultar sobre los requisitos y documentos necesarios para solicitar sus beneficios. En la sección de Estadísticas, los usuarios pueden conocer, descargar o compartir los principales indicadores y datos previsionales.

El portal web de Educación Previsional ha sido configurado bajo los más altos estándares

tecnológicos, en consonancia con las directrices de gobierno electrónico dispuestas para el Gobierno Dominicano garantizando atención oportuna y eficiente para fomentar la cultura previsional.

APLICACIÓN MÓVIL PARA CELULARES



La SIPEN implementó una aplicación para celular (APP), a través de la cual los ciudadanos y ciudadanas podrán recibir informaciones relacionadas con el Sistema Dominicano de Pensiones. Esta aplicación, en su primera versión disponible de forma gratuita en equipos compatibles con el sistema Android, permite a los ciudadanos acceder fácilmente a varios de los servicios que ofrece la Superintendencia de Pensiones en su página web, tales como, consultar su AFP, calcular su pensión, actualizar sus datos en la AFP en la que está afiliado, a la vez que podrán enterarse de las novedades del Sistema Previsional Dominicano en la sección de Noticias.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2016-2020

Desde la entrada en vigencia del PEI y hasta el 31 de diciembre de 2019, se ha gestionado un portafolio constituido por 35 iniciativas estratégicas, lo cual representa el 100% de la cartera total de la planificación estratégica de los cinco años, considerando los ajustes de las estrategias a través de la realización de un análisis constante del contexto organizacional en términos internos y externos.

En efecto, de estas 35 iniciativas; 24 se encuentran concluidas al corte citado, lo cual representaría un 68% del portafolio total ejecutado en aproximadamente un 80% del tiempo definido para el PEI (5 años), mientras que las demás se encuentran en curso; de acuerdo con la definición de alcance y tiempo establecido para las mismas.

Entre las principales iniciativas estratégicas concluidas cabe destacar las siguientes:

- Publicar Sub-portal Web de educación previsional.
- Crear una escuela de educación previsional.
- Realizar conferencias y talleres dirigidos a sindicatos de trabajadores, gremios

profesionales y otras instituciones gubernamentales de diversos sectores.
- Elaborar una propuesta de la metodología de cálculo que permita cuantificar el Bono de Reconocimiento (BR), según lo establecido en el Artículo 43 de la Ley 87-01 y sus normas complementarias.
- Automatizar el proceso de supervisión de pago de pensiones por discapacidad, sobrevivencia e ingreso tardío.
- Actualizar la normativa complementaria de inversiones de los fondos de pensiones.
- Elaborar propuesta de inclusión de trabajadores independientes y por cuenta propia al Sistema Dominicano de Pensiones (SDP).
- Presentar una propuesta de modificación de los aspectos previsionales de la Ley 87-01 consensuada con los sectores de interés.
- Implementar una herramienta tecnológica de supervisión a los fines de optimizar y eficientizar la labor realizada por el Departamento de Inspección y Fiscalización de la Dirección de Control Operativo.
- Diseñar e implementar los mecanismos de supervisión de las compañías aseguradoras en lo relativo al Contrato Póliza, rentas vitalicias.
- Crear mecanismos efectivos adicionales para la supervisión de entrega de estados de cuenta.
- Lograr obtener la certificación ISO 9001:2015.
- Lograr obtener la certificación ISO/IEC 27001:2015.
- Fortalecer el Plan de Capacitación.

RESULTADOS ÍNDICE USO TIC E IMPLEMENTACIÓN DE GOBIERNO ELECTRÓNICO

En enero de 2019, la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) se situó en el lugar No. 19, de las 259 entidades evaluadas en el ranking iTICge, con una calificación de 93 puntos, superando el promedio nacional. En tal sentido, es preciso destacar que la SIPEN obtuvo el 2do. lugar en el rubro correspondiente a entidades de Seguridad Social y en el de las superintendencias.

Al corte de diciembre de 2019, la Superintendencia de Pensiones se situó entre los diez primeros lugares en el ranking iTICge, con una puntuación de 97. Esto demuestra que la institución ha continuado avanzando en la aplicación de los estándares establecidos por la OPTIC, permaneciendo entre las organizaciones gubernamentales con mejor puntuación. Dentro del marco del desarrollo del gobierno electrónico, la SIPEN ha obtenido diversas certificaciones sobre Normas de Tecnología de la Información y Comunicación (NORTIC), dentro de las cuales se encuentran NORTIC A2:2016, NORTIC A3:2014, NORTIC E1:2014, NORTIC A5:2015, NORTIC A4:2014, NORTIC A6:2016 y NORTIC A7:2016.

ÍNDICE DE TRANSPARENCIA

La Superintendencia de Pensiones cumple con los requisitos de informaciones establecidos por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), en aras de fortalecer las bases de la transparencia y la eficiencia en las instituciones gubernamentales. Lo anterior, en cumplimiento con los lineamientos de la Resolución 1/13 sobre las Políticas para la Estandarización de los Portales de Transparencia emitida por la referida entidad.

Durante el año 2019, la SIPEN ha obtenido una calificación promedio de 98% en las evaluaciones de la DIGEIG a la sección de Transparencia del Portal Web Institucional, mostrada a continuación:

SISTEMA DE INDICADORES (Cumplimiento de la Ley 200-04)		
1er trimestre		
ENERO	**FEBRERO**	**MARZO**
91	98	98
2do trimestre		
ABRIL	**MAYO**	**JUNIO**
99	96.5	99.5
3er trimestre		
JULIO	**AGOSTO**	**SEPTIEMBRE**
100	99.5	100
4to. trimestre		
OCTUBRE	**NOVIEMBRE**	**DICIEMBRE**
100	100	98.5

SISTEMA DE MONITOREO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SISMAP)

El Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) constituye una herramienta de valoración que evidencia las gestiones y ejecutorias desarrolladas por esta Superintendencia de Pensiones para sustentar el compromiso con la calidad de los servicios ofertados a los ciudadanos y el impacto positivo logrado a través de las políticas públicas. Con una valoración general de un 85.41% (en una escala de valoración esquema semáforo, en color verde), denota el logro de los objetivos, consecuencia del cumplimiento de los máximos requisitos exigidos, evidenciando las labores ejecutadas en el transcurso del año.

Durante el año 2019, la Superintendencia de Pensiones emprendió importantes gestiones para aumentar la puntuación en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), con miras a la mejora continua de la calidad de los servicios y procedimientos prestados a la ciudadanía, al desarrollo del personal en diversos ámbitos, al fortalecimiento institucional y la organización del trabajo.

AVANCES DEL PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL (PRS)

El Programa de Responsabilidad Social constituye el interés de la Superintendencia de Pensiones en desarrollar un conjunto de iniciativas de gestión responsable socialmente con el medio ambiente y los recursos naturales, cimentado en 3 pilares fundamentales destinados a fomentar la sostenibilidad de las actividades, en un plan de acción coherente con los objetivos y las metas definidos correspondientes al período 2019, los cuales son: 1. Respeto al Medio Ambiente y a los Recursos Naturales, 2. Educación Ciudadana y 3. Relaciones con la Comunidad y Accionar Solidario.

Al cierre de 2019 se evidenció el cumplimiento de la ejecución del mismo en un 93%. Dentro de las actividades realizadas cabe señalar las siguientes: Jornadas de Limpiezas de Costas, continuación de Programa de Reciclaje, Jornadas de Reforestación, concientización sobre el uso racional de energía eléctrica y agua, así como la preservación del medio ambiente, realización de charlas de educación cívica y previsional, participación en actividades de colaboración a beneficio de causas solidarias, entre otras.

RESULTADOS DE ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS DE LAS PARTES INTERESADAS

En cumplimiento a los requisitos de la Norma ISO 9001:2015, se aplica dentro del Sistema de Gestión de la Calidad una metodología que permite conocer la percepción que tienen las partes interesadas sobre la calidad de los productos y/o servicios prestados por la institución y determinar su nivel de satisfacción.

Los resultados de la encuesta realizada en 2019 muestran que un 89% de las partes interesadas se encuentran satisfechas con el producto y/o servicio brindado por la Superintendencia de Pensiones. En tal sentido, durante el proceso de evaluación fueron contemplados diversos aspectos, tales como: la información recibida; satisfacción de las expectativas; conocimiento del personal de la SIPEN para responder distintas solicitudes; nivel de satisfacción respecto al desempeño de la SIPEN; transparencia de la información; percepción y presencia de la institución en medios de comunicación y en temas relacionados con la responsabilidad social institucional; prácticas medioambientales, entre otros.

De esta manera, las metas cumplidas denotadas en párrafos anteriores evidencian el firme accionar de la SIPEN para garantizar un adecuado funcionamiento del Sistema Previsional, bajo un enfoque de calidad y excelencia que responde de manera efectiva a las necesidades de los afiliados y beneficiarios; y que a su vez procura impulsar cambios integrales que permitan mejorar las prestaciones de nuestros trabajadores y asegurar su derecho a un retiro digno.

CONTRALORÍA GENERAL DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL (CGCNSS)

En el marco de nuestras responsabilidades, realizamos las siguientes actividades:

AUDITORÍAS DE GESTIÓN A ENTIDADES PÚBLICAS DEL SISTEMA DOMINICANO DE SEGURIDAD SOCIAL (SDSS)

Para dar fiel cumplimiento a nuestro Plan Anual 2019, realizamos a las Entidades Públicas del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) las auditorías correspondientes al período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, tal y como detallamos a continuación:

- Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA)
- Superintendencia de Pensiones (SIPEN)
- Tesorería de la Seguridad Social (TSS)
- Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL)
- Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS)

En este período determinamos el grado de eficacia, eficiencia, economía, ética y preservación medioambiental realizada por la gestión, en el logro de los objetivos estratégicos. Con las recomendaciones de mejoras plasmadas en los informes finales contribuimos al fortalecimiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social.

También pudimos determinar el nivel de cumplimiento de las metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA), los objetivos trazados en el Plan Estratégico del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y el presupuesto asignado.

AUDITORÍAS ESPECIALES FINANCIERAS

- Auditoría especial (Financiera) a la Administradora de Estancias Infantiles Salud Segura (AEISS) a la dispersión mensual de fondos que efectuó la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), correspondiente al período febrero-junio 2019 en cumplimiento de la Resolución No. 463-01 de fecha 31 de enero de 2019, emitida por el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS).

- Auditoría especial (Financiera) a la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) a la administración de los Subsidios por Maternidad, Lactancia y Enfermedad Común desde sus inicios en el año 2008 hasta junio de 2019, en cumplimiento de la Ley 87-01 y de la Resolución No. 479-07 de fecha 5 de septiembre de 2019 emitida por el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS)

VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR EL CNSS EN EL AÑO 2019 Y PENDIENTES

Durante el 2019, la Contraloría General del CNSS analizó las resoluciones emitidas por el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), durante ese período y las pendientes de ejecución desde el inicio del Sistema Dominicano de Seguridad Social, comprobando el nivel de cumplimiento de sus mandatos.

VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTOS DE REGLAMENTOS Y ACUERDOS

En el año 2019 verificamos el cumplimiento de las cláusulas contractuales, así como los artículos en los convenios, acuerdos y contratos, celebrados por las instancias públicas de la Seguridad Social con otras entidades.

EJECUCIÓN DE CONTROL PRESUPUESTARIO

Revisamos las ejecuciones presupuestarias mensuales del año 2019 de cada una de las entidades públicas del sistema, utilizando la herramienta financiera y de control presupuestario denominada Sistema Integrado de Gestión Financiera (SIGEF), emitiendo los informes correspondientes a los organismos fiscalizadores y a la Comisión de Presupuestos,

Finanzas e Inversiones del CNSS para los fines correspondientes.

También pudimos comprobar el nivel de cumplimiento de la ejecución de cada rubro presupuestario en aras de cumplir con los objetivos trazados en su plan estratégico.

ASESORÍA Y APOYO TÉCNICO A LAS ENTIDADES DEL SDSS

La Contraloría General del CNSS continuó proporcionando apoyo técnico a la Comisión Permanente de Presupuesto, Finanzas e Inversiones en el área presupuestaria, igualmente realizamos asesoría a la Gerencia General del CNSS, Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA), Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y la Superintendencia de Pensiones (SIPEN).
Con nuestra asesoría y participación en las diferentes actividades conjuntas con otras entidades del sistema, nos permitió aportar soluciones, mejor enfoque y visión de futuro en lo que se refiere al cumplimiento de lo establecido por la Ley 87-01 y sus reglamentos.

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

La Contraloría General del CNSS continuó capacitando a su personal con diferentes cursos, talleres y seminarios, con el objetivo de aumentar el nivel de satisfacción con el puesto y así seguir fortaleciendo sus estructuras, y de esta forma ejercer una eficiente y eficaz fiscalización de la gestión realizada a las entidades públicas del sistema, en cumplimiento de la Ley 87-01 y sus reglamentos.

CONCLUSIÓN

Con el trabajo realizado por la Contraloría General del Sistema Dominicano de Seguridad Social (CGCNSS) durante el año 2019, contribuimos a mejorar el sistema de control interno de las entidades públicas del sistema, mediante la detección y reporte oportuno de debilidades de control y posterior acción correctiva de las mismas, sustentando el crecimiento sano de nuestras instituciones.

Los resultados de los trabajos de la Contraloría General ofrecen al pleno del Consejo Nacional de Seguridad Social y a la población en general, una visión individual sobre las fortalezas y debilidades de las instituciones, así como del sistema en sentido general, permitiendo implementar un enfoque estratégico de mejora continua a corto, mediano y largo plazo, en cumplimiento del Artículo 25 de la Ley 87-01.

Memoria Anual 2019
Consejo Nacional de Seguridad Social
Esta publicación se terminó de imprimir en el mes de Mayo de 2020
en Serigraf, en Santo Domingo, República Dominicana

CNSS

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Edificio “Torre de la Seguridad Social
Presidente Antonio Guzmán Fernández”
Av. Tiradentes No. 33. Ensanche Naco.
Santo Domingo, República Dominicana

Teléfonos: 809-472-8701 | 1-200-0550
(desde el interior sin cargos)
Fax: 809-472-0908

www.cnss.gob.do