

Tesorería de la Seguridad Social, TSS

Segundo Avance Plan de Mejora CAF y otros Planes TSS
Período Enero – noviembre 2020

OBJETIVO

El objetivo del presente informe es presentar de forma resumida los resultados de los avances del Plan de mejora de la Tesorería de la Seguridad Social para el periodo enero-junio 2020. Este resultado es el esfuerzo de todo el personal para mejorar constantemente nuestras operaciones, los servicios ofrecidos y la resiliencia mostrada ante la crisis generada debido al Estado de Emergencia en que se encuentra inmerso el país desde el pasado mes de marzo.

ALCANCE

Todos los procesos del Sistema de Gestión de Calidad.

RESULTADOS

A continuación, se presentan las actividades realizadas como parte del Plan de trabajo elaborado para el CAF, realizadas durante dicho periodo, así como también otras mejoras realizadas en nuestra institución.

Logros realizados Plan de Mejora CAF

Proyecto Actualización Estructura Organizacional

En vista de los cambios y nuevas funciones que tendría la TSS producto de la modificación a la Ley 87-01, en el mes de abril 2019 se solicitó al Ministerio de Administración Pública, MAP, una revisión de la estructura actual con el objetivo de analizar con los directores de la TSS la nueva estructura que responda a los criterios de unidad, coherencia, jerarquía, coordinación y racionalidad que necesitamos.

Luego de arduo trabajo logramos en el mes de noviembre 2019 la nueva estructura organizacional aprobada por el Ministerio de Administración Pública, MAP, a través de la Resolución No. 02-2019. 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.

Proyecto Actualización Escala Salarial TSS

Producto de los cambios y nuevas funciones que tuvo la TSS por la modificación de la nueva estructura organizacional, y la aprobación de la nueva Ley 13-20 en fecha 7 de febrero 2020 que modifica varios artículos de la Ley 87-01, y en vista de como Institución teníamos una inequidad salarial comparado con otras instituciones del Estado y de manera interna por igual, realizamos un análisis de estructuras salariales de otras instituciones públicas y remitimos una propuesta de una nueva escala salarial al MAP, la cual fue consensuada luego de varias reuniones y fue aprobada el día 11 de marzo a través de la comunicación No.002265 del MAP.

En vista que el país entro en pandemia por el Covid 2019 en el mismo mes de marzo los ajustes salariales de la nueva escala salarial se realizaron en junio 2020.

Proyecto Actualización Manual de Cargos TSS

Conjuntamente a los análisis de la nueva estructura organizacional TSS, iniciamos el levantamiento y actualización de los nuevos cargos que dicha estructura contemplaría y los cuales fueron aprobados por el MAP. En ese sentido, el día 6 de agosto 2020 el MAP aprobó vía la Resolución 0002-2020 el nuevo Manual de Cargo. Ahora estamos gestionando dichos cargos a la Dirección de Carrera para que se incorporen en el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), y a la vez solicitar a la Dirección de Análisis del Trabajo y Remuneración los cambios de los puestos del personal actual de la TSS.

Mejora en la Infraestructura

A principios del 2020, fueron concluidas las remodelaciones del piso 2, donde fue ubicada la Dirección de Tecnología y Comunicaciones, la misma cuenta con mobiliarios nuevos y tomando en cuenta aspectos medioambientales y ergonómicos.

Recertificación Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015

A finales del 2019, fue realizada la auditoria de recertificación correspondiente a la norma internacional ISO 9001:2015 en Gestión de Calidad, y a principios del 2020 fueron recibidos los certificados correspondientes de parte de nuestra casa certificadora AENOR.

Capacitación y Adiestramiento

El programa de Capacitación y Adiestramiento al personal al mes de junio 2020, tiene registro de haber dotado un total de 93 competencias, correspondientes a un 30.59% del total detectado; en el próximo trimestre esperamos cumplir con nuestra meta de un 45% para este 2020.

Durante este periodo, se han presentado un total de 31 Webinars gratuitos, sobre diversos temas de interés de nuestros colaboradores a los cuales han sido invitados haciendo uso de plataformas tecnológicas como zoom, meet, Microsoft Teams, entre otras.

Como parte de las estrategias implementadas frente al estado de emergencia por COVID-19, fue realizado un levantamiento para determinar nuevas necesidades de competencias, para priorizar las capacitaciones a ser impartidas de manera virtual.

Monitoreo Alianzas y Cooperaciones

A través de un acuerdo de cooperación no reembolsable con UNIPAGO, se dio inicio desde enero del 2019 a la implantación del plan de continuidad de negocio de la institución. El acuerdo incluye varias fases y para este 2020, se inició la fase de implementación de un centro alternativo a usar en caso de emergencia. Durante el periodo enero – junio 2020 la institución coopero para la implementación y soporte del programa Fase I y II implementado por el gobierno para apoyar a los empleados y empresas ante la pandemia del Covid-19.

Resultados Indicadores de Gestión Pública

La mejora continua de los servicios públicos es una de las estrategias claves para la gobernanza actual, de esta manera por medio del monitoreo de los indicadores de metas presidenciales (ITCge, SISMAP, NOBACI, transparencia, ley 200-04 y Gestión presupuestaria), el primer mandatario se asegura del cumplimiento de estos de manera sistemática. Los resultados obtenidos en este primer semestre demuestran que nos hemos mantenido como una institución modelo en transparencia y gestión eficiente.

INSTITUCIONES	RESULTADO		SISTEMA DE INDICADORES						
	METAS	OBRAS	SISMAP	ITCGE	NOBACI	CUMPLIMIENTO DE LA LEY 200-04	GESTION PRESUPUESTARIA	CONTRATACIONES PUBLICAS	TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL
TESORERÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	NO APLICA	NO APLICA	88%	91%	100%	NO EVALUADO	97%	100%	96%

Otros Logros realizados

Implementación de medidas frente al COVID-2019

El estado de emergencia decretado por el primer mandatario no ha sido un obstáculo para continuar realizando las actividades claves de nuestra institución, por lo que se han implementado una serie de medidas que detallamos a continuación:

- ✓ Teletrabajo: inmediatamente se anunció la necesidad de implementar una cuarentena nacional, fueron habilitados 102 colaboradores para trabajar vía remota desde sus hogares.
- ✓ Distanciamiento físico: el personal fue distribuido el personal, para que de forma rotativa unos trabajaran vía remota y el resto presencial garantizando un distanciamiento prudente entre un colaborador y otro.
- ✓ Toma de temperatura: en la entrada a nuestro centro de servicios se le toma la temperatura con un termómetro infrarrojo tanto a colaboradores y visitantes.
- ✓ Uso de gel y/o Alcohol: A la entrada de nuestras oficinas se han colocado dispensador de gel para facilitar la desinfección de las manos al momento de acceder.
- ✓ Bandeja desinfectante para los pies: en la entrada de nuestro centro de servicios se ha colocado una bandeja con una formula desinfectante, en la que deben desinfectar los zapatos antes del acceso, tanto colaboradores como visitantes.
- ✓ Mascarillas: Todo nuestro personal ha sido provisto de 3 mascarillas de telas y también desechables; y se le da seguimiento al correcto uso de estas.
- ✓ Uso del Comedor: El personal presente en las oficinas fue distribuido en diferentes horarios desde 11:50 AM hasta 2:30 PM, de tal manera en cada turno no excediera de 4 personas en el comedor, de igual manera se exhortó al personal a traer su propio almuerzo para evitar exponerse al salir a comprar.
- ✓ Reuniones: las reuniones presenciales están prohibidas hasta nuevo aviso, para tales fines la institución recomienda el uso de la plataforma Microsoft Teams para la realización de estas.

- ✓ Horario: el horario para trabajo presencial ha sido reajustado hasta las 3Pm, con el objetivo de limitar la exposición de nuestro personal y garantizar que lleguen a sus hogares a tiempo por el toque de queda. Y con las medidas implementadas de manera exitosa ajustamos de nuevo el horario hasta las 4:00 pm.
- ✓ Puertas abiertas áreas no restringidas y baños: las áreas que no son restringidas deberán mantener las puertas abiertas para evitar el contacto con los manubrios, así como también las puertas de los baños.
- ✓ Boletines y campañas de prevención: diariamente son enviados a todo el personal, boletines informativos relacionados al trabajo a distancia, cuidado emocional durante la cuarentena, el correcto lavado de manos, el correcto uso de mascarilla, exhortación a no salir si no es necesario, desinfección del celular y otros objetos, etc.

Iniciativas extras

Protocolo para el reintegro al trabajo presencial

El Covid-19 trajo una nueva forma de trabajar durante el tiempo que dure la pandemia, nos ha enseñado a trabajar de manera remoto utilizando herramientas tecnológicas, y de manera presencial guardando un distanciamiento y otras medidas para fines de cumplir con nuestras responsabilidades en nuestra área de desempeño. En ese sentido, se realizó un Protocolo de Reintegro para trabajo presencial y se le dio a conocer a todo el personal, en dicho protocolo se contemplaron los siguientes puntos:

- Se definieron turnos rotativos de trabajos de 15 días en todas las áreas con el fin de mantener la operatividad de la TSS. La rotación fue con el motivo de que si un colaborador/a se contagia durante los 15 días que tuvo remoto no aislaríamos al resto de personal, ya que no tuvo contacto con este colaborador/a.
- Trabajo remoto a los colaboradores de cierta edad y condiciones de salud, y cada supervisor se encarga de completar un informe de los trabajos que realizan estas personas durante su tiempo de labor remoto.
- Medida con un horario laboral de 08:30 am a las 3:00 pm y luego conforme a la disminución del toque de queda por el Gobierno se extendió hasta las 4:00 pm. El objetivo

de tener un horario más corto es para evitar que el personal que utilizan transporte público tenga menos complicaciones con aglomeraciones de personas.

- Medida de distanciamiento social en las estaciones de trabajo, donde cada colaborador debe dejar un asiento entre su otro compañero.
- Medida de mamparas para el área de servicios.
- Medida de entrega de lentes de protección para el personal de servicios.
- Medida de tomar la temperatura antes de entrar a las oficinas o áreas de trabajo.
- Medida Bandeja desinfectante.
- Recomendaciones para uso de transporte público.
- Campaña de Comunicación diariamente informando los protocolos de medidas de higiene y seguridad, protocolos de trayecto casa- oficina, durante su jornada de trabajo y trayecto oficina – casa.
- Medidas para las puertas de accesos no sen áreas restringidas, estas deben permanecer abiertas para evitar el contacto físico con puertas.
- Prohibición de reuniones de trabajo cara a cara.
- Medidas para la recepción de empleadores, suplidores, recepción de correspondencias y mercancías.
- Medidas para la forma y el periodo de almuerzo, por ejemplo: Promover el silencio en los comedores como medida de seguridad.

CONCLUSIONES

En el 2019 comenzamos el proceso de cambio de nuestra estructura organizacional a los fines de ajustar a las modificaciones anunciadas por el gobierno a la ley 87-01. En el 2020 la promulgación ley 13-20 que modifica la Ley 87-01, nos encontró con una nueva estructura aprobada por el MAP y completamos la actualización de nuestro manual de funciones, lo cual nos permitió comenzar la implementación de los cambios que esta ley implica para la institución, que afectan todos nuestros procesos.

En conclusión, para el periodo enero – junio 2020, pese a todo lo que ha significado el estado de emergencia decretado por el gobierno ante la Pandemia del COVID-19, la Tesorería de la Seguridad Social ha logrado cumplir con las metas propuestas, lo cual nos llena de satisfacción, pues indica que nuestros colaboradores se crecen ante las dificultades.