

3.1.4.- Sistema de acciones a desarrollar en cada nivel.

Contexto Histórico social.	El sistema se inserta en la sociedad cubana del siglo XXI, en su proceso para elevar la eficiencia económica de la sociedad, y consolidar los logros de la Revolución en materia de Seguridad Social.
Objetivo General.	Contribuir al control y protección del reconocimiento de la trayectoria laboral y su movilidad ocupacional.
Principios	<ul style="list-style-type: none">- Universalidad de la Legalidad Socialista.- Principios Generales de la Dirección.
Ejes conceptuales	<ul style="list-style-type: none">• Enfoque de Sistema.• Responsabilidad organizacional de la Dirección.• Fundamentos jurídicos de la Seguridad Social.
Ejes operacionales	El Sistema que se establece considera: <ul style="list-style-type: none">- La Dirección como un ente activo en la organización, planificación ejecución y control del reconocimiento de la trayectoria laboral.- La aplicación de la legislación laboral específica como garantía en el procedimiento para reconocer la trayectoria laboral.
Unidades de acción estratégica	<ul style="list-style-type: none">• Organizaciones administrativas y de dirección.• Filial INASS municipal y Dirección de Trabajo.• INASS provincial y Dirección de Trabajo.• INASS.

	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
Etapas	<p>Se diseña para un proceso continuo en la vida laboral del ciudadano</p> <ul style="list-style-type: none"> Primera: durante la relación laboral. Segunda: memoria eterna e histórica a partir del cese de la relación y el vínculo laboral.
Niveles de la Estrategia Pedagógica.	Objetivos específicos, acciones de la estrategia y actores.
Nivel Micro	<p>Objetivo:</p> <p>Ejecutar las acciones para dar cumplimiento a las normas y directivas que protegen y regulan la actualización y control de la trayectoria laboral en cada organización administrativa según la metodología que se propone.</p>
Unidades de acción estratégica.	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones administrativas y de dirección en el territorio.
<p>Acciones a desarrollar por los directivos de las unidades de acción estratégicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Valorar el cumplimiento efectividad de las normas y directivas que regulan la movilidad y el reconocimiento de la trayectoria laboral. 	

- Levantamiento de las deficiencias que se presentan en el reconocimiento de la trayectoria laboral activa o pasiva.
- Aplicación de las siguientes medidas para resolver las deficiencias:
 - A través del Departamento de Recursos Humano mantendrá la actualización y control de un libro Registro en la entidad como base de dato que recogerá la información prevista en la metodología.
 - Mantendrá la actualización y control de un libro Registro en la entidad como base de dato que recogerá la información siguiente:
 - Un orden alfabético riguroso de apellidos y nombre de cada trabajador, funcionario o dirigente miembro de la organización.
 - Género, edad, estado civil, lugares donde ha trabajado, tiempo de trabajo, salarios devengados y cálculo del aporte a la Seguridad social.
 - Alta, baja, subsidios, tiempo, personas obligadas a sustentar económicamente.
 - Número de carné de identidad, serie de este, dirección actualizada de la residencia oficial o provisional.
 - Calificación obrera, técnica y profesional, cambios ocupacionales y de salarios.
 - El Registro de gestión se mantendrá actualizado por el jefe de Recursos Humanos en cada organización auxiliado por los técnicos en gestión de los Recursos Humanos.
 - Informe semestral por el Director de cada organización a la Filial

Municipal del INASS con los datos contentivos en la metodología.

- El Director de la Filial del INASS establecerá un Registro Central de todas las Organizaciones administrativas en el municipio.
 - Las Direcciones de trabajo informaran a la Filial del INASS sobre la trayectoria laboral anterior desarrollada por los cuenta propistas.
 - Los Jefes de las Instituciones militares procesarán de igual forma la documentación de sus miembros activos, alta, baja y pensionada.
 - Los Jefes y directivos que controlan la población penal y los Centros Penitenciarios y el desarrollo de la actividad laboral en el cumplimiento de las sanciones con su aporte a la seguridad social en las organizaciones administrativas.
 - El sector cooperativo y campesino tendrá igual proceder al anterior con la fuerza de trabajo contratada la que se ejecutará por la directiva de la Cooperativa o el campesino aislado.
- Procesará la información de forma documental y digital a través de archivos informáticos que tributen a la Dirección Municipal de Trabajo y a la Filial Provincial del INASS en Granma.
- La Dirección de la Filial del INASS en el municipio realizará con sus técnicos y especialistas muestreos y comprobaciones periódicas a partir de la información obtenida.

<p>Nivel Macro</p> <p>Unidades de acción estratégica</p>	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de un archivo contentivo de los datos laborales de las personas económicamente activas en las distintas organizaciones administrativas en el territorio. • Filial INASS municipal y Dirección de Trabajo. • INASS provincial y Dirección de Trabajo.
<p>Acciones a desarrollar por los directivos de las unidades de acción estratégicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control del cumplimiento de las normas para el reconocimiento y control de la trayectoria laboral en el nivel Macro. • Establecer el sistema de información de las organizaciones administrativas de su jurisdicción. • Aplicación de la metodología diseñada para creación del archivo en el nivel Macro: <ul style="list-style-type: none"> ○ Fusionar la información del nivel micro emitida por la filial municipal del INASS. ○ Formar una base de datos general de la fuerza laboral con identidad permanente y los movimientos laborales, aporte a la seguridad social que ha desarrollado cada trabajador en Banco Informático y de forma impresa o documental una vez comprobada la autenticidad y confidencialidad de la información por los expertos 	

de esta organización.

- Comprobada y controlada la información, la emitirá al nivel MEGA por las vía de mayor compartimentación y confiabilidad estatal con el uso de la tecnología y la cibernética disponibles que cumplan con el objetivo de tener una memoria eterna de la trayectoria laboral de cada ciudadano y sus derechohabientes que sean beneficiarios en caso de muerte.

Nivel Mega Unidades de acción estratégicas.	Objetivos: <ul style="list-style-type: none">• Creación de un archivo para memoria eterna, contenido de los datos laborales de las personas económicamente activas en las distintas organizaciones administrativas en el territorio.• INASS.• Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Acciones a desarrollar por los directivos en este nivel.

- Estudio y perfeccionamiento de la legislación que regulan el reconocimiento y control de la trayectoria y movilidad laboral.
- Creación del archivo centralizado con sistema automatizado en red con todas las Filiales de INASS en el país para memoria eterna.
- Creará una tarjeta magnética para que le sea entregada a los trabajadores que recoja su identidad y trayectoria actualizada por las filiales en cada municipio, sufragada por los beneficiados.

	<ul style="list-style-type: none"> • El representante del INASS en este nivel viabilizará las coordinaciones de trabajo con su ministerio y el de relaciones exteriores para que las sedes diplomáticas y otras organizaciones en que labore personal cubano tributen la información a su nivel y sean objeto de la entrega de dicha tarjeta.
Dimensiones.	La efectividad del reconocimiento de la movilidad trayectoria laboral.
Recursos	Se emplean los recursos humanos y materiales que se encuentran en cada una de las unidades de acción estratégica.
Cambios esperados.	<ul style="list-style-type: none"> - Elevar la efectividad, operatividad y confiabilidad de la fe pública en la acreditación de la movilidad y trayectoria de la fuerza de trabajo. - Dinamismo, credibilidad y confianza en la información sobre el reconocimiento de la movilidad y trayectoria de la vida laboral. - Elevar la satisfacción a través de la compensación económicamente justa de la trayectoria desarrollada en la vida laboral.