

R.D. N° 11-1/2024.-

Montevideo, 24 de abril de 2024.-

**EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO METAS
ANUALES 2023
Aprobación.-**

GCIA.GRAL./6352

VISTO: el informe elaborado por la Gerencia de Planificación y Control Institucional que contiene la Evaluación de las Metas comprometidas para el año 2023;

RESULTANDO: **I)** que por R.D. N° 26-1/2023, de fecha 23.08.2023, el Directorio del BPS aprobó la propuesta de metas institucionales, sectoriales e individuales para el año 2023;

II) que por R.D. N° 42-3/2016, de fecha 14.12.2016, se aprobó el Reglamento de Premio por Cumplimiento de Metas para los funcionarios del BPS cuyo texto reúne los ajustes realizados desde el primer reglamento del año 2008;

III) que la presente evaluación cuenta con el conocimiento de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social (ATSS);

CONSIDERANDO: **I)** que dicho Reglamento y la Metodología utilizada, proporcionan las herramientas adecuadas para efectuar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las metas alcanzadas;

II) que es necesario contar con la aprobación del resultado de la evaluación realizada, a fin de proceder a efectuar la liquidación correspondiente;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;

EL DIRECTORIO DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

R E S U E L V E :

- 1º) APROBAR EL INFORME DE EVALUACIÓN QUE ESTABLECE EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL AÑO 2023, ELABORADO POR LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN, DEL QUE SURGEN LOS SIGUIENTES RESULTADOS A APLICAR:

R.D. N° 11-1/2024.-

GRADO DE CUMPLIMIENTO GLOBAL

GERENTES R Y GERENTES DE SECTOR

	Grado de cumplimiento Institucional (30%)	Grado de cumplimiento Sectorial (60%)	Grado de cumplimiento Individual (10%)	Grado de cumplimiento Total (100%)
Dirección Técnica de Prestaciones	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Prestaciones Económicas	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Prestaciones Sociales	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Dirección Técnica de Salud	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Dirección Técnica de ATYR	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Unidades Descentralizadas	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Administración	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Finanzas	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Coordinación de Servicios Informáticos	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Recursos Humanos	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Asesoría en Informática y Tecnología	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Planificación y Control Institucional	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Asesoría General en Seguridad Social	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Auditoría Interna	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Centro de Estudios en S. Social, Salud y Adm.	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Asesoría Legal General	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Secretaría General	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Gerencia General	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Directorio	95,85%	100%	95,66%	98,32%

RESTO DE LOS FUNCIONARIOS

Sector	Grado de cumplimiento Institucional (40%)	Grado de cumplimiento Sectorial (60%)	Grado de cumplimiento Total (100%)
Dirección Técnica de Prestaciones	95,85%	100%	98,34%
Prestaciones Económicas	95,85%	100%	98,34%
Prestaciones Sociales	95,85%	100%	98,34%
Dirección Técnica de Salud	95,85%	100%	98,34%
Dirección Técnica de ATyR	95,85%	100%	98,34%
Unidades Descentralizadas	95,85%	100%	98,34%
Administración	95,85%	100%	98,34%

R.D. N° 11-1/2024.-

Finanzas	95,85%	100%	98,34%
Coordinación de Servicios Informáticos	95,85%	100%	98,34%
Recursos Humanos	95,85%	100%	98,34%
Asesoría en Informática y Tecnología	95,85%	100%	98,34%
Planificación y Control Institucional	95,85%	100%	98,34%
Asesoría General en Seguridad Social	95,85%	100%	98,34%
Auditoría Interna	95,85%	100%	98,34%
Centro de Estudios en S. Social, Salud y Adm.	95,85%	100%	98,34%
Asesoría Legal General	95,85%	100%	98,34%
Secretaría General	95,85%	100%	98,34%
Gerencia General	95,85%	100%	98,34%
Directorio	95,85%	100%	98,34%

- 2º) ELÉVESE A LA OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO PARA SU APROBACIÓN.-
- 3º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, A LA GERENCIA DE FINANZAS Y PASE A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL.-
- 4º) DESE CUENTA AL TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA (SEGÚN RESOLUCIÓN DEL MISMO N° 1891/18 NUMERAL 1, DE FECHA 06.06.2018).-

JAVIER SANGUINETTI
Secretario General

ALFREDO CABRERA
Presidente

ja/an

Documento de

EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO METAS

Enero- Diciembre 2023



Banco de Previsión Social
Gerencia Planificación y Control Institucional

INDICE GENERAL

Resumen Ejecutivo	1
Metodología.....	2
I. Definición.....	2
II. Seguimiento.....	4
III. Proceso de evaluación.....	5
Resultados obtenidos	6
Anexos.....	13
Anexo I - Evaluación Metas Institucionales	14
Anexo II – Evaluación Metas Sectoriales.....	15
Anexo III – Evaluación Metas Individuales	16
Anexo IV – Evaluación Cumplimiento – Detallado.....	17



Banco de Previsión Social Gerencia Planificación y Control Institucional

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento tiene como objetivo exponer la evaluación del cumplimiento de las metas institucionales, sectoriales e individuales para el año 2023.

A continuación se explicitarán los resultados obtenidos respecto de las metas y los compromisos asumidos para el período analizado, así como los aspectos metodológicos que corresponde aplicar en función del marco conceptual vigente.

- I. **Metodología:** Se describen las distintas etapas de la metodología, comenzando por la definición inicial de metas institucionales, sectoriales e individuales, el seguimiento concomitante y la posterior evaluación de cumplimiento.
- II. **Resultados obtenidos:** Sintetiza el grado de cumplimiento alcanzado tanto a nivel institucional, sectorial e individual, exponiendo los fundamentos de las conclusiones arribadas.



Banco de Previsión Social Gerencia Planificación y Control Institucional

METODOLOGÍA

I. DEFINICIÓN

En el marco de la metodología vigente, se definieron las metas institucionales, sectoriales e individuales para el año 2023, aprobadas por R.D. N° 26-1/2023 del 23 de agosto de 2023. Estas metas, a su vez, cuentan con la conformidad de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) según informe elaborado por el sector División Empresas Públicas de dicho organismo, contenido en el expediente N° 2023-28-1-0079866.

Metas institucionales, sectoriales e individuales

La actual metodología asociada al sistema de remuneración variable (SRV) requiere de la formulación y ejecución de compromisos estratégicos, tanto a nivel institucional, sectorial e individual de acuerdo a las siguientes definiciones:

- **Metas institucionales:** Son las que involucran a toda o gran parte de la Organización en sus diferentes grados de responsabilidad o aquéllas que por su naturaleza y/o importancia hacen a la razón de ser de la Institución. Estas meta, tienen un peso relativo del 40%.
- **Metas sectoriales:** Serán así consideradas las que se establezcan por parte de las distintas Unidades y que cubren aspectos relevantes para mejorar el rendimiento efectivo de la Unidad y que están alineados a la estrategia definida, para el período considerado. A efectos del pago, el peso relativo de las metas sectoriales es del 60%.
- **Metas individuales:** Son objetivos individuales aquellos correspondientes a los funcionarios considerados en forma personal o que se correspondan con la responsabilidad asignada a alguna agrupación de funcionarios que se defina.

A efectos del pago, se establece que en para los funcionarios involucrados en metas individuales, las mismas serán ponderadas con el 10%, las metas institucionales con el 30% y las metas sectoriales con el 60%.

Se debe tener en cuenta, que en el artículo 6 del Reglamento del Premio por Cumplimiento de Metas, se establece la penalización que corresponde en caso de ausentismo en todas las categorías de metas.

Estos compromisos se implementan alternativamente a través del desarrollo de proyectos y la inclusión de Indicadores de Gestión, los cuales, para lograr la consecución de los objetivos



Banco de Previsión Social Gerencia Planificación y Control Institucional

trazados, deberán los primeros, implementarse y obtener la meta establecida y los segundos, alcanzar los valores deseables establecidos.

Unidades responsables por la ejecución

Se considera que el cumplimiento de las metas institucionales es responsabilidad de toda la organización en su conjunto, implicando así a todas las Unidades; en cambio, para las metas sectoriales se determinaron específicamente las Unidades responsables de llevarlas a cabo. Si bien es cierto que cada meta sectorial puede tener un responsable principal para su ejecución, se consideró conveniente asignar el mismo grado de participación a todas las Unidades involucradas al considerarse que son necesarias todas las contribuciones a efectos de alcanzar los objetivos.

Las metas individuales fijadas corresponden al equipo gerencial perteneciente al escalafón R y a los Gerentes de Sector, estando relacionadas a los indicadores de gestión considerados de mayor relevancia para la organización.

Categorización y calificación de metas

Las metas institucionales y sectoriales constituyen acciones a llevar a cabo por la Organización para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Sin embargo, no todas contribuyen por igual, ni tampoco involucran el mismo esfuerzo para desarrollarlas. Por este motivo y en línea con parámetros objetivos tales como valor estratégico, impacto en la organización y en el usuario, nivel corporativo o relacionamiento horizontal, capacidad de innovación en la solución de los problemas a resolver, demanda de esfuerzo a aplicar, urgencia en la implementación y exigencias fijadas por compromisos externos a la Institución, las metas se agruparon y calificaron en función de las siguientes tres categorías:

- **Complejas o de mayor impacto:** Se les asignó una calificación de **3**.
- **Complejidad o impacto medio:** Se les asignó una calificación de **2**.
- **De menor complejidad o impacto:** Se les asignó una calificación de **1**.

La contribución de cada meta institucional surge de dividir su puntaje (1, 2 o 3) entre la suma de puntos de la totalidad de metas institucionales, en tanto que la contribución de cada meta sectorial surge de dividir su puntaje entre la suma de puntos de las metas bajo responsabilidad del sector. Por lo tanto, la contribución de cada meta sectorial puede variar de acuerdo al sector al cual está asignada.

Para el caso de las metas individuales éstas aplican en igual medida a todos los funcionarios para los cuales están definidas.



Banco de Previsión Social Gerencia Planificación y Control Institucional

Evaluación de cada meta

Cada meta es evaluada a través de los indicadores que en la etapa de definición se les haya asignado. Los indicadores definidos pueden ser uno o más, en el caso de ser varios se ponderan según su importancia. Además, se establecen rangos de cumplimiento para determinar si la meta fue alcanzada o no. Este método establece que si el porcentaje de cumplimiento alcanzado por los indicadores ponderados se encuentran entre el 95% y 100%, se considera cumplida al 100%, si los valores son inferiores o iguales al 95% pero superiores al 75% se determina un grado de cumplimiento proporcional y para valores inferiores o iguales a 75% se determina un no cumplimiento.

El siguiente cuadro ilustra el método de evaluación de cada una de las metas:

% Cumplimiento = (% cumplimiento Indicador 1 x Ponderación) + (% cumplimiento Indicador 2 x Ponderación) + ...)

Rangos de cumplimiento: >95 y <=100 → **100%**

>75 y <=95 → **Proporcional**

<=75 → **0%**

II. SEGUIMIENTO

Luego de aprobadas se efectuaron dos seguimientos del avance de las metas institucionales, sectoriales e individuales, con el fin de comprobar el desarrollo de los proyectos de acuerdo a lo previsto y de permitir detectar en forma oportuna desvíos o amenazas que pudieran afectar el cumplimiento. Dichos seguimientos permitieron elaborar informes de avance que fueron elevados a las autoridades.



Banco de Previsión Social Gerencia Planificación y Control Institucional

III. PROCESO DE EVALUACIÓN

Determinación del porcentaje de avance de cada meta individualmente considerada

Como se mencionó anteriormente, las metas son compromisos asumidos por la organización y pueden consistir alternativamente en el desarrollo de proyectos o en alcanzar valores deseables para indicadores seleccionados. La información para determinar el porcentaje de avance de cada meta puede obtenerse directamente de los sistemas informáticos de la Institución, de documentación elaborada por los sectores responsables o de otras fuentes. Si hubiera proyectos no culminados en tiempo y forma al finalizar el período se analiza con los sectores responsables las causas de lo ocurrido. Toda esta información se respalda en medios electrónicos, estando disponible para consultas o auditorías posteriores.

Determinación del grado de cumplimiento institucional

El grado de cumplimiento institucional se determina como la suma de los porcentajes de cumplimiento de cada meta institucional considerada individualmente, ponderado por los respectivos porcentajes de contribución.

Determinación del grado de cumplimiento sectorial

El grado de cumplimiento en cada sector es el resultado de sumar los porcentajes de cumplimiento de aquellas metas en las que el respectivo sector tuvo participación, ponderados por los correspondientes porcentajes de contribución. De existir sectores sin metas asignadas, estos computarán un grado de cumplimiento equivalente al promedio simple de los alcanzados por los que sí las tuvieron.

Determinación del grado de cumplimiento individual

El grado de cumplimiento a nivel individual, surge de la suma de los porcentajes de cumplimiento de cada indicador, ponderados por los respectivos porcentajes de contribución.

A nivel individual se aplica la penalización por ausentismo para cada categoría de meta.



Banco de Previsión Social Gerencia Planificación y Control Institucional

RESULTADOS OBTENIDOS

A continuación se expone el grado de cumplimiento de los compromisos asumidos por la organización para el período enero - diciembre 2023.

Metas institucionales:

De la propuesta aprobada surge que tienen carácter institucional los siguientes proyectos e indicadores (ver anexo I):

Metas Institucionales	Cumplimiento Efectivo
Aumentar la formalización de trabajadores registrados en nóminas.	83,40%
Disminuir los tiempos sin percepción de ingresos de beneficiarios de Jubilación Común	100%
Capacitación en la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20130	100%
Servicios al ciudadano en el marco de la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20130	100%

El cumplimiento global de las metas institucionales luego de aplicarle al cumplimiento efectivo los rangos de cumplimiento, alcanzó un porcentaje de **95,85%**.



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

Metas sectoriales:

Asimismo, quedaron aprobadas con carácter sectorial once metas, una evaluada mediante la concreción de hitos en el proyecto y diez evaluadas mediante indicadores.

De la evaluación sectorial surge que se cumplieron en su totalidad diez de las metas definidas y la restante un cumplimiento del 99,26% (ver anexo II).

Metas Sectoriales	Cumplimiento Efectivo
Implantación de la Cuenta de Aportes Persona.	100%
Valuación del Inventario de Bienes de uso.	99,26%
Fortalecimiento capacidades gestión mandos medios ante la implementación de la Ley 20130 y la transformación del modelo de gestión.	100%
Estandarización de la atención primaria.	100%
CRM - Incorporación de mensajes enviados en la vista del usuario.	100%
Cumplimiento objetivos de los proyectos estratégicos	100%
Plan anual de Auditoría Interna	100%
Incorporación al programa de proyecciones actuariales modificaciones introducidos por Ley N° 20.130	100%
Dashboard de BPS en Cifras	100%
Automatización del ingreso de datos de las estadísticas de pasividades	100%
Análisis bases de datos de la Encuesta de Generaciones y Género	100%

A efectos de calcular el pago correspondiente a cada sector, se aplicaron los rangos establecidos a los porcentajes de cumplimiento efectivo, resultando en un pago de meta sectorial del 100% para todos los sectores. El detalle de los indicadores y los valores alcanzados se puede ver en el anexo IV.



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

Metas individuales:

Las metas individuales se componen de seis Indicadores de Gestión considerados de relevancia para la organización.

De acuerdo a la evaluación realizada, el grado de cumplimiento global, luego de aplicar al cumplimiento efectivo los porcentajes de cumplimiento para el pago, resultó en un **95,66%**, (ver anexo III).

Metas Individuales	Cumplimiento Efectivo
Tiempo promedio de pago de Pensión por Supervivencia - No unión concubinaría	100%
Tiempo promedio de pago de Pensión por Supervivencia - Unión concubinaría	100%
Tiempo promedio de Re adjudicación de Viviendas	78,31%
Pagos en demasía para SDES, SMAT y SENF	100%
Porcentaje de títulos regularizados (importes)	100%
Porcentaje de actuaciones irregulares detectadas por Fiscalización	100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

Grado de cumplimiento global

En definitiva el grado de cumplimiento alcanzado una vez aplicados los rangos correspondientes, se resume en los siguientes cuadros:

Gerentes Escalafón R y Gerentes de Sector

Sector	Grado de cumplimiento Institucional	Grado de cumplimiento Sectorial	Grado de cumplimiento Individual	Grado de cumplimiento total
	30%	60%	10%	100%
Dirección Técnica de Prestaciones	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Prestaciones Económicas (*)	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Prestaciones Sociales (*)	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Dirección Técnica de Salud (*)	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Dirección Técnica de ATyR	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Unidades Descentralizadas	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Administración	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Finanzas	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Coordinación de Servicios Informáticos	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Recursos Humanos (*)	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Asesoría en Informática y Tecnología (*)	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Planificación y Control Institucional	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Asesoría General en Seguridad Social	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Auditoría Interna	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Centro de Estudios en S. Social, Salud y Adm.	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Asesoría Legal General (*)	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Secretaría General (*)	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Gerencia General	95,85%	100%	95,66%	98,32%
Directorio (*)	95,85%	100%	95,66%	98,32%

(*) Sectores sin metas asignadas: corresponde otorgarle un grado de cumplimiento sectorial correspondiente al promedio simple de los porcentajes obtenidos por los sectores que sí tuvieron metas asignadas.



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

Resto de los funcionarios

Sector	Grado de cumplimiento Institucional	Grado de cumplimiento Sectorial	Grado de cumplimiento Total
	40%	60%	100%
Dirección Técnica de Prestaciones	95,85%	100%	98,34%
Prestaciones Económicas (*)	95,85%	100%	98,34%
Prestaciones Sociales (*)	95,85%	100%	98,34%
Dirección Técnica de Salud (*)	95,85%	100%	98,34%
Dirección Técnica de ATyR	95,85%	100%	98,34%
Unidades Descentralizadas	95,85%	100%	98,34%
Administración	95,85%	100%	98,34%
Finanzas	95,85%	100%	98,34%
Coordinación de Servicios Informáticos	95,85%	100%	98,34%
Recursos Humanos (*)	95,85%	100%	98,34%
Asesoría en Informática y Tecnología (*)	95,85%	100%	98,34%
Planificación y Control Institucional	95,85%	100%	98,34%
Asesoría General en Seguridad Social	95,85%	100%	98,34%
Auditoría Interna	95,85%	100%	98,34%
Centro de Estudios en S. Social, Salud y Adm.	95,85%	100%	98,34%
Asesoría Legal General (*)	95,85%	100%	98,34%
Secretaría General (*)	95,85%	100%	98,34%
Gerencia General	95,85%	100%	98,34%
Directorio (*)	95,85%	100%	98,34%

(*) Sectores sin metas asignadas: corresponde otorgarle un grado de cumplimiento sectorial correspondiente al promedio simple de los porcentajes obtenidos por los sectores que sí tuvieron metas asignadas.

Para un mayor entendimiento de la evaluación de las metas se incluye el detalle de los indicadores evaluados y los valores alcanzados en Anexo IV.



Banco de Previsión Social
Gerencia Planificación y Control Institucional

ANEXOS



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

ANEXO I - Evaluación Metas Institucionales

Institucional o Sectorial/Meta	Puntuación	% de Contribución	Valor alcanzado	Meta	Cumplimiento Efectivo	Cumplimiento Global
INSTITUCIONAL	8	40%				95,85%
Aumentar la formalización de trabajadores registrados en nóminas.	2	25,00%	1,48%	1,77%	83,40%	83,40%
Disminuir los tiempos sin percepción de ingresos de beneficiarios de Jubilación Común	2	25,00%	58 días	58 días	100%	100%
Capacitación en la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20130	2	25,00%	100%	100%	100%	100%
Servicios al ciudadano en el marco de la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20130	2	25,00%	100%	100%	100%	100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

ANEXO II - Evaluación Metas Sectoriales

Institucional o Sectorial / Meta	Puntuación	% de Contribución	% de Avance	Grado de cumplimiento
SECTORIAL		60%		
DT PRE	3	100%		100%
Implantación de la Cuenta de Aportes Persona.	3	100%	100%	100%
DT ATyR	3	100%		100%
Implantación de la Cuenta de Aportes Persona.	3	100%	100%	100%
GUDE	2	100%		100%
Estandarización de la atención primaria.	2	100%	100%	100%
CSEI	4	100%		100%
Estandarización de la atención primaria.	2	50,00%	100%	50,00%
CRM - Incorporación de mensajes enviados en la vista del usuario.	2	50,00%	100%	50,00%
GFIN	2	100%		100%
Valuación del Inventario de Bienes de uso.	2	100%	100%	100%
GADM	4	100%		100%
Valuación del Inventario de Bienes de uso.	2	50%	100%	50,00%
CRM - Incorporación de mensajes enviados en la vista del usuario.	2	50%	100%	50,00%
CESS	2	100%		100%
Fortalecimiento capacidades gestión mandos medios ante la implementación de la Ley 20130 y la transformación del modelo de gestión.	2	100%	100%	100%
GGEN	4	100%		100%
Estandarización de la atención primaria.	2	50,00%	100%	50,00%
CRM - Incorporación de mensajes enviados en la vista del usuario.	2	50,00%	100%	50,00%
GPLA	2	100%		100%
Cumplimiento objetivos de los proyectos estratégicos	2	100%	100%	100%
GAUD	2	100%		100%
Cumplimiento del Plan anual de Auditoría Interna	2	100%	100%	100%
AGSS	8	100%		100%
Incorporación al programa de proyecciones actuariales modificaciones introducidos por Ley N° 20.130.	2	25,00%	100%	25,00%
Incorporación de información y mejoras al Dashboard de BPS en Cifras	2	25,00%	100%	25,00%
Automatización del ingreso de datos de las estadísticas de pasividades	2	25,00%	100%	25,00%
Análisis bases de datos de la Encuesta de Generaciones y Género	2	25,00%	100%	25,00%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

ANEXO III - Evaluación Metas Individuales

N°	Denominación	Forma de Cálculo	Valor alcanzado 2023	Unidad	Meta	Ponderación	Cump. Efectivo	Cump. Global	Cump. Ponderado
1	Tiempo promedio de pago de Pensión por Sobrevivencia - Total país	Tiempo promedio de pago de Pensión por Sobrevivencia - No unión concubinaria $\frac{\sum(\text{Fecha Pago} - \text{Fecha Inicio})}{\text{Cantidad de Altas}}$ <p>Fecha Inicio: Máxima fecha entre solicitud y última liquidación por otra solicitud Fecha Pago Ficta: 1° día del mes siguiente al alta o 1° día del mes del alta si tiene pago instantáneo.</p>	33	Días	≤ 33	10,00%	100%	100%	10,00%
		Tiempo promedio de pago de Pensión por Sobrevivencia - Unión concubinaria $\frac{\sum(\text{Fecha Pago} - \text{Fecha Inicio})}{\text{Cantidad de Altas}}$ <p>Fecha Inicio: Máxima fecha entre solicitud y última liquidación por otra solicitud Fecha Pago Ficta: 1° día del mes siguiente al alta o 1° día del mes del alta si tiene pago instantáneo.</p>	159	Días	≤ 164	10,00%	100%	100%	10,00%
2	Tiempo promedio de Re adjudicación de Viviendas - Total país	$\frac{\sum(\text{Fecha Readjudicacion} - \text{Fecha Liberacion})}{\text{Cantidad de Adjudicaciones}}$ <p>No se consideran las reparaciones mayores, Viviendas de difícil aceptación o en zona de riesgo y localidades sin aspirantes</p>	249	Días	≤ 195	20,00%	78,31%	78%	15,66%
3	Pagos en demasía para SDES, SMAT y SENF	$\frac{\text{Montos negativos en una emisión}}{\text{Monto total de la emisión}}$	0,41%	%	≤ 0,5	20,00%	100%	100%	20,00%
4	Porcentaje de títulos regularizados (importes)	$\frac{\text{Montos regularizados en año } t}{\text{Importes adeudados según Balance año } (t-1) \text{ de los títulos especificados}}$ <p>Se excluyen las empresas en liquidación</p>	10,06%	%	≥ 9	20,00%	100%	100%	20,00%
5	Porcentaje de actuaciones irregulares detectadas por Fiscalización	$\frac{\text{Cantidad de actuaciones con resultado irregular } (t)}{\text{Cantidad de actuaciones realizadas } (t)}$	81,13%	%	≥ 68	20,00%	100%	100%	20,00%
Cumplimiento Global									95,66%

(*) Rangos de cumplimiento:

>95 y <=100% -> Cumple 100%

>75 y <=95 % -> Cumplimiento Proporcional

<=75 -> 0% -> 0%



Banco de Previsión Social Gerencia Planificación y Control Institucional

ANEXO IV - EVALUACION CUMPLIMIENTO - DETALLADO

Rep. Ppal.	Comp. con	Proyecto	Objetivo del proyecto	Meta a alcanzar	Resultado alcanzado	Medios de verificación	% Cmpl. meta
INST.	-	Aumentar la formalización de trabajadores registrados en nóminas.	Reducir la informalidad de trabajadores para mejorar la inclusión social y la recaudación.	Aumentar los trabajadores en las nóminas declaradas por empresas igualando o superando la variación de la tasa de empleo.	La variación de los puestos cotizantes presenta un aumento del 1,48%, en tanto la tasa de empleo presenta un aumento del 1,77%, no alcanzándose la meta de superar la tasa de empleo.	Indicador enviado por AGSS. pág. 21	83,40%
INST.	-	Disminuir los tiempos sin percepción de ingresos de beneficiarios de Jubilación Común	Otorgar las jubilaciones con menor demora, disminuyendo los tiempos entre que la persona deja de percibir ingresos y comienza a cobrar la jubilación.	Mejorar los tiempos de demora en el primer pago de las Jubilaciones Comunes en todo el país.	En el año 2023 se otorgaron 25.689 altas de jubilaciones comunes en el país, de las cuales 680 cuentan con trámite de convenios internacionales realizado y 481 corresponden a reformas de jubilaciones.	Indicador obtenido en SIG. pág. 22	100%
INST.	-	Capacitación en la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20130	Ante la aprobación de la Ley N° 20.130 que reforma la seguridad social es necesario que los funcionarios que realizan gestiones que son afectadas por ella, tengan los conocimientos necesarios para brindar una atención de calidad y además que aquellos no vinculados directamente accedan a información general sobre las modificaciones implementadas.	Que todos los funcionarios del BPS estén en conocimiento de los cambios introducidos por la Ley con el grado de profundidad que requiera el puesto que desempeña.	Se llevaron a cabo 174 instancias de capacitación, abarcando 2.039 funcionarios. La capacitación constó con 23 módulos: General para Directorio; Módulo General; Formación de formadores módulo general; Impacto en Regularizaciones, Impacto en ISC; ATYR, Registro de ATYR; Vida Laboral-Front Pasivos; Vista y Notificación DT; Jubilaciones; Formación de formadores- M. Específicos; Jubilaciones-Pensiones; Pensiones; Fiscalización; ISC 2; Vista y Notificación-Prestaciones Económicas; Asesoramiento y Tramitación; Vista y Notificación-Tutorías; Asesoramiento y Gestión del Trámite Jubilatorio; Vista y Notificación - Derecho a Entender; Asesoramiento y Gestión del Trámite Jubilatorio GUDE; Reconocimiento de Servicios - Pensión vejez e invalidez y Evaluación y proyección de capacitaciones.	Capacitación en la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20.130 - Informe Final pág. 23	100%
INST.	-	Servicios al ciudadano en el marco de la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20130	Ante la aprobación de la Ley N° 20.130 que reforma la seguridad social es necesario que los ciudadanos cuenten con información general y herramientas que les permitan conocer si son impactados por la Ley y orientarlos, en caso de corresponder, a una tramitación adecuada.	Disponibilizar la información en los diferentes canales existentes y generar las vías específicas para dar respuesta a las consultas recibidas	Se logró contribuir al asesoramiento de gran parte de la población a través de la implementación de distintas vías de información. Disponibilizaciones: 1) Folletos: Se imprimieron y distribuyeron a nivel nacional 50.000 folletos 2) Preguntas frecuentes: se generaron más de 60 preguntas frecuentes de las distintas categorías que abarca la reforma, las cuales se disponibilizaron en la página web 3) Fichas de información: se revisaron las fichas de información en la web dando lugar a nuevas fichas y la actualización de las existentes, totalizando 29 fichas 4) Call center: Se instrumentó un nuevo Call center para atender el 0800 6677, el cual atendió a 6.898 personas, generando 6.500 tickets en el sistema CRM. Para canalizar y agilizar la atención de este Call center se desarrolló una herramienta de Respuesta de voz interactiva (IVR) para que las personas al ingresar su documento tuvieran respuesta a uno de los temas que se consideraba más relevante para la ciudadanía como es la edad de jubilación. Herramientas: 1) WhatsApp: Se implementó un servicio de WhatsApp (099016677) que brinda respuesta automática a través de un Chatbot 2) Asistente virtual: se implementó un Asistente virtual no autenticado en la web que permite a los usuarios acceder de forma ágil y direccionada a los contenidos del sitio web 3) Servicio no autenticado: se disponibilizó el servicio no autenticado "Consulta régimen jubilatorio" que provee al ciudadano la posibilidad de consultar a cuál régimen jubilatorio pertenece y la edad a la que podría acceder a una causal de jubilación común o normal según corresponda al cual se puede acceder a través de la web, WhatsApp y el IVR 4) Servicio "Estoy comprendido": Se puso en producción el servicio "Estoy comprendido desafilación régimen mixto" que permite a los usuarios conocer si quedan incluidos en el nuevo colectivo de personas que pueden recibir el asesoramiento previsto por la ley N° 19.590.	Servicios al ciudadano en el marco de la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20.130 - Informe final pág. 25	100%



Banco de Previsión Social Gerencia Planificación y Control Institucional

Rep. Ppal.	Comp. con	Proyecto	Objetivo del proyecto	Meta a alcanzar	Resultado alcanzado	Medios de verificación	% Cmpl. meta
DT ATYR	DT PRE	Implantación de la Cuenta de Aportes Persona.	<p>Históricamente existe más de un repositorio de aportes calculados a nivel de persona: en el marco de Recaudación Nominada para gestionar el detalle necesario para los procesos Fonasa y para el cálculo y transferencia de IRPF, en el marco de Distribución para gestionar los aportes jubilatorios (debes y haberes) necesarios para determinar la información a transferir a las AFAPS. Cada negocio posee su set de validaciones y su lógica de cálculos además de tener registrada información similar pero diferente.</p> <p>Dicha redundancia implica duplicar impactos en caso de cambios normativos, controles de calidad periódicos para asegurar que ambos repositorios se mantienen coordinados.</p>	Disponer de un repositorio único que consolide los aportes jubilatorios de todos los trabajadores, que brinde la información necesaria para rediseñar los sistemas de Distribución, preparados para cumplir con lo definido en la Reforma de Seguridad Social.	<p>El propósito de Cuenta Aporte Personas (CAP) es reflejar la situación contributiva en BPS de cada persona en todas las empresas a las que pertenece, ya sea como dependiente o no dependiente. Para ello se registrarán todos los movimientos relacionados a los aportes de cada una de las personas para cada empresa, permitiendo llevar registro de la información calculada y pagada. Se implantó la cuenta de aportes en el mes de noviembre, teniendo en cuenta que el nuevo sistema de Distribución comenzaría a trabajar desde el mes de 12/2023 en adelante. Finalmente se desarrollaron los servicios de negocio que permiten al nuevo Sistema de Distribución acceder a la información registrada en CAP en forma oportuna y asegurando que la misma se mantiene incambiada a una fecha de procesamiento dada.</p>	<p>Implantación de la Cuenta de Aportes Persona - Informe Final</p>	100%
						pág. 27	
GFIN	GADM	Valuación del Inventario de Bienes de uso .	Valorar la totalidad de los bienes a fin de obtener un único inventario. Levantar una observación del Tribunal de Cuentas.	Valuación de todas las categorías contables de bienes de uso.	<p>El universo de bienes a valorar totalizó 23.626, de los cuales, en el transcurso del trabajo se determinó que 63 de ellos no podían valorizarse en esta instancia porque su fecha de incorporación en el sistema no era confiable o no existían bienes financieros comparables para trasladarles su valor, estando además amortizados casi en su totalidad, por lo cual no ameritaba su valoración desde una perspectiva costo/beneficio.</p> <p>Se valorizaron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.036 de un total de 1.063 bienes de mobiliario (97,46%) - 2.562 equipos médicos (100%) - 1.543 de un total de 1.552 equipos para procesamientos informáticos (99,42%) - 1.118 de un total de 1.123 máquinas y equipos (99,55%) - 17.303 de un total de 17.325 equipos de comunicación (99,87%) 	<p>Valuación del Inventario de Bienes de uso - Informe Final</p>	100%
						pág. 29	
CESS	-	Fortalecimiento capacidades gestión mandos medios ante la implementación de la Ley 20130 y la transformación del modelo de gestión.	<p>La implementación de la reforma de la seguridad social (Ley 20130) y el proceso de transformación del modelo de atención (front y back) plantean desafíos significativos en el Banco de Previsión. Los mandos medios, encargados de organizar, dirigir e implementar resultan especialmente impactados. En consecuencia resulta fundamental fortalecer las capacidades de gestión de los mismos con el fin de adaptarse a los cambios impuestos por el nuevo escenario. La correcta implementación de la reforma y la transformación organizativa requieren estrategias formativas de gestión que permitan instalar las capacidades clave necesarias para asegurar una transición exitosa, garantizando a su vez la continuidad operativa. Se enfrenta el desafío de preparar a los mandos medios para asumir nuevas responsabilidades y desempeñar un papel efectivo en estos procesos. El éxito de estos cambios dependerá en gran medida de las herramientas de estos cuadros de gestión, quienes serán los encargados de liderar y adaptar las estrategias necesarias para enfrentar los desafíos y a la vez capitalizar las oportunidades que surjan en este nuevo contexto.</p>	Diseñar e implementar fase 1 de un programa de formación de mandos medios mediante estrategias formativas de alta calidad que permitan instalar las capacidades requeridas por los cambios institucionales. Fase 1 comprende el alcance de 70 mandos medios de la organización.	<p>El programa se desarrolló con la colaboración del IEEM Escuela de Negocios de la Universidad de Montevideo. Fue diseñado específicamente para desarrollar mandos medios en el BPS, enfocándose en supervisores con el objetivo principal que los participantes adquirieran una visión integral de la gestión organizacional.</p> <p>El diseño comprendió el abordaje de las siguientes áreas temáticas: Comunicación y Feedback; Operaciones e Innovación; Negociación; Gestión y Control de Tareas; Análisis de Situaciones de Servicio y Liderazgo y Gestión de Equipos.</p> <p>El programa abarcó dos grupos (en total 100 supervisores) y estuvo compuesto por un total de 42 sesiones, cada una con una duración de 75 minutos, las cuales se organizaron en siete jornadas distintas, facilitando así una distribución equilibrada y eficiente del contenido del programa.</p> <p>La evaluación resultó en la aprobación del 100% de los participantes, quienes cumplieron con el requisito mínimo de aprobación establecido en un 60% del curso. Esto indica un alto nivel de comprensión y asimilación del material por parte de los participantes.</p>	<p>Fortalecimiento capacidades gestión mandos medios ante la implementación de la Ley 20130 y la transformación del modelo de gestión - Informe Final</p>	100%
						pág. 30	
GGEN	GUDE CSEI	Estandarización de la atención primaria.	Se busca organizar la atención a los usuarios que concurren a asesorarse o realizar gestiones de manera presencial a oficinas del BPS, incorporando herramientas tecnológicas que permita optimizar el asesoramiento al ciudadano, con foco en lograr una atención integral y oportuna procurando dar adecuada información y asesoramiento, y de esta forma optimizar los servicios.	Implementación de puestos de informes, puestos de autogestión y mesas de entradas en las sucursales Maldonado, Salto y Pando.	<p>En las sucursales de Maldonado, Salto y Pando se replicó la estructura de atención (Centro de atención) definida para la planta baja del edificio sede, integrada por un puesto de informes, una Mesa de entrada y recepción de documentación y un puesto de autogestión (trótem). Además, se agregó un puesto de autogestión con pc.</p> <p>Se adecuaron los lugares físicos para generar puestos específicos para informes y con respecto a la Mesa de entrada, recepción de documentación y Notificaciones, por el volumen de gestiones estimadas y la plantilla de funcionarios con la que cuentan las sucursales, se definió que no hubiesen puestos exclusivos y que esas gestiones se incorporen a las tareas que se realizan en los puestos de atención a los usuarios con los mismos procesos de BPMS.</p>	<p>Estandarización de la atención primaria - Informe Final</p>	100%
						pág. 32	



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

Rep. Ppal.	Comp. con	Proyecto	Objetivo del proyecto	Meta a alcanzar	Resultado alcanzado	Medios de verificación	% Cmpl. meta
GGEN	CSEI GADM	CRM - Incorporación de mensajes enviados en la vista del usuario.	Complementando la inclusión al CRM de los tres principales canales de atención (canal telefónico, canal presencial y mail), lo que permite conocer todas las interacciones realizadas por los ciudadanos con BPS por esos canales de atención, se propone incorporar a la vista del usuario todas las comunicaciones que BPS realiza en forma proactiva por diversos canales.	Incorporación de las comunicaciones realizadas por BPS a los usuarios en una vista 360 integrada a la herramienta de CRM.	Se elaboró un mapeo entre los temas del gestor de avisos, tomando como referencia el usuario y el área que envía los mensajes, con los temas existentes en el CRM. Para la integración a la vista 360 del CRM se definió la información a mostrar a los usuarios, el diseño de la interfaz de mensajes y, por último, se implementó la vista de mensajes del gestor de avisos en el CRM. Se integró en el CRM la vista de mensajes enviados por el Gestor de Avisos (GAV) a la barra de herramienta de los usuarios. En este se listan todos los mensajes enviados a las personas a través de mails, SMS, WhatsApp y text to voice (T2V).	CRM - Incorporación de mensajes enviados en la vista del usuario - Informe Final pág. 33	100%
GPLA	-	Cumplimiento objetivos de los proyectos estratégicos	Fortalecer la gestión de los proyectos del Organismo, brindando apoyo a las distintas áreas en las definiciones, planificación, alcance, cronograma y riesgos. Realizar seguimiento y rendición de cuenta de los mismos.	Realizar una correcta Gestión de Proyectos en el organismo.	Para el año se definieron 17 proyectos estratégicos: Agenda Web, Biometría para Funcionarios, BPM, Caja Virtual, CRM, Derecho a entender, Edificio Sede, EPOF, Implantación cuenta de aportes de personas, Nuevo sistema de distribución de aportes, Optimizar el proceso de los sistemas asociados a selección y adj. de SH, Proyecciones actuariales, Registro de Vida Laboral, Registro Nacional de Obligados Alimentarios (RENOA), Registro Relación Empresa Persona, Sistema de Gestión Integrado de Pagos (SGIP) y Transferencia explotación IBM. Se les brindó apoyo respecto a la definición del Alcance, Estructura desglosada de trabajo (EDT), Cronograma y Actividades. Se realizaron los seguimientos mensuales, con los correspondientes informes, y se rindió cuenta a Directorio en jornada de Agenda estratégica. Se cumplió con el 100% de las actividades de seguimiento para todos los proyectos estratégicos, salvo para EPOF, donde en el primer mes no se realizaron actividades de relevamiento dado que se encontraba en etapa de revisión con Presidencia.	Cumplimiento objetivos de los proyectos estratégicos - Informe Final pág. 34	100%
GAUD	-	Plan anual de Auditoría Interna	Fortalecer la gestión focalizándose en los controles internos a través de la ejecución de Auditorías Internas.	Cumplir con el plan anual de Auditoría Interna	El plan de auditoría interna contenía 10 procesos a ser auditados, los cuales eran Cobros indebidos, Sueldos, Selección de Personal, Servicios personales, Supervisión gerencial, Devolución FONASA, Servicios sociales, Expensas funerarias, Revisión de usuarios y Fiscalización. Por pedido de Directorio, se bajó la auditoría correspondiente a Selección de Personal y esta se sustituyó por una auditoría del proceso de Evaluación de incapacidad. El grado de avance de estas auditorías es el siguiente: Cobros indebidos 100%; Sueldos 100%; Servicios personales 100%; Supervisión gerencial 95%; Devolución FONASA 98%; Servicios sociales 100%; Expensas funerarias 100%; Revisión de usuarios 100%; Fiscalización 100% y Evaluación de incapacidad 15%, resultando en un cumplimiento del 90,80% del plan de auditoría, cumpliendo la meta propuesta de alcanzar un valor mayor o igual al 90%.	Plan anual de Auditoría Interna - Informe Final pág. 36	100%
AGSS	-	Incorporación al programa de proyecciones actuariales modificaciones introducidas por Ley N° 20.130	Dada la aprobación de la Ley 20.130 es necesario incluir las modificaciones introducidas al programa de proyecciones actuariales. Los beneficios de realizar proyecciones actuariales son: detectar oportunamente los desvíos, analizar escenarios alternativos, efectuar recomendaciones sobre ajustes, permiten una comunicación regular y oportuna a las partes interesadas sobre la situación actuarial del régimen de seguridad social, generar información basada en evidencias y con técnicas estadísticas adecuadas para la toma de decisiones, entre otros.	Medir el avance y la ejecución de la incorporación de los cambios a implementar, con el objetivo de contar con un modelo de proyecciones que incluya las mejoras prácticas actuariales que brinde información oportuna para la toma de decisiones.	Se diseñó una nueva metodología para la creación de escenarios en R que no requiere de planillas Excel para levantar los insumos, coeficientes, parámetros e hipótesis, como se utilizaban hasta el momento, las cuales insumían el doble de tiempo de creación que generarlo directamente en bases de datos compatibles en "R". Por otro lado se generó un nuevo escenario base con los impactos de la ley N° 20.130. Esta nueva proyección cuenta con información de cantidades de: Cotizantes por régimen legal, tramo de ingreso, sexo y edad simple; Jubilaciones por causal (vejez, invalidez, edad avanzada, y otras) y Pensiones fallecimiento por tipo de beneficiario (cónyuge o hijos) e información de ingresos por aportes, impuestos y fideicomisos, así como egresos por jubilaciones, pensiones, y otros conceptos (haberes sucesorios, complementos, suplemento solidario).	Incorporación al programa de proyecciones actuariales modificaciones introducidas por Ley N° 20.130 - Informe Final pág. 37	100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

Rep. Ppal.	Comp. con	Proyecto	Objetivo del proyecto	Meta a alcanzar	Resultado alcanzado	Medios de verificación	% Cmpl. meta
AGSS	-	Dashboard de BPS en Cifras	Facilitar el acceso a la información con el fin de fomentar la transparencia y poner a disposición de los usuarios toda la información general disponible.	Medir el avance en la incorporación de nueva información y mayor desagregación de los datos existentes. Asimismo, incorporación de nuevos paneles y mejoras a la página.	<p>Se implementó un panel de descargas que permite filtrar los documentos por temas, el cual permite al usuario obtener más fácilmente archivos con la información que desea, sin necesidad de descargar todos los datos como sucedía antes.</p> <p>Se realizaron fixes al producto, los que consistieron en: Arreglo de temblor en la animación de los gráficos, permitir al usuario notar cambios en los valores al introducir diferentes filtros, corrección de inconvenientes con la alineación al hacer zoom, solución de problemas de sombras al utilizar el navegador Firefox y correcciones de errores con el tooltip.</p> <p>Se diseñó un sitio con información estadística integrada con los siguientes contenidos: boletines estadísticos, indicadores y proyecciones actuariales.</p> <p>Se incorporaron nuevas aperturas de la información que actualmente se encuentra disponible en BPS en Cifras: 1) por sexo y 2) desagregación del subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales.</p> <p>Se incorporó un nuevo panel con información relativa a la Reforma donde se exponen quincenalmente los datos más relevantes, como la cantidad de jubilaciones por incapacidad, cantidad de pensiones sobrevivencia, cantidad de casos de compatibilidad entre trabajo y jubilación, etc.</p>	Dashboard de BPS en Cifras - Informe Final	100%
						pág. 38	
AGSS	-	Automatización del ingreso de datos de las estadísticas de pasividades	Mejorar la eficiencia en la obtención de la información a través de la automatización del ingreso de datos en las estadísticas de pasividades.	Medir el avance en la incorporación de información asociada a las estadísticas de pasividades, generando un proceso automatizado que brinde eficacia y eficiencia en la incorporación de datos a series históricas brindando información en tiempo y forma.	<p>Antes del proyecto, para actualizar las series de estadísticas de pasividades se utilizaban 76 libros de Excel donde se ingresaban los datos por medio de múltiples macros que trasladaban los datos desde una cantidad importante de libros de Excel y que correspondían a 24.979 series de datos cuyo ingreso debía ser automatizado. Se programó en lenguaje R el llenado automático de todas las series, utilizando como base la metadata que se utilizaba en excel.</p> <p>Se realizó una implementación en paralelo del nuevo proceso diseñado en "R" el que arrojó los mismos resultados, y en un tiempo significativamente menor.</p>	Automatización del ingreso de datos de las estadísticas de pasividades - Informe Final	100%
						pág. 39	
AGSS	-	Análisis bases de datos de la Encuesta de Generaciones y Género	Incorporar a los informes de Análisis Socio Económico información relativa al conocimiento y opinión del Sistema de Seguridad Social y Soledad en el adulto mayor.	Medir el avance en la incorporación de nueva información y nuevas líneas de investigación: conocimiento y opinión del Sistema de Seguridad Social y Soledad en el adulto mayor	<p>Se realizó el análisis de los datos de la EGG, obteniendo los principales resultados para ambas líneas de trabajo y la selección de variables a ser utilizadas en los informes. Para cada uno de los informes se analizaron las variables seleccionadas.</p> <p>Se elaboraron y publicaron dos documentos:</p> <p>1) "Conocimiento de las personas trabajadoras sobre el sistema de seguridad social. Datos de la Encuesta de Generaciones y Género 2022, Uruguay". el cual fue publicado el 21 de diciembre de 2023 en Comentarios de Seguridad Social No. 105.</p> <p>2) "Satisfacción, bienestar y valoración de la vida en personas mayores, un análisis de aspectos clave del riesgo de soledad a partir de la Encuesta de Generaciones y Género de Uruguay", publicado en Comentarios de Seguridad Social No. 106 el 28 de diciembre de 2023.</p>	Análisis bases de datos de la Encuesta de Generaciones y Género (EGG) - Informe Final	100%
						pág. 40	



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

INSTITUCIONAL

Nombre de la Meta:	Aumentar la formalización de trabajadores registrados en nóminas.
---------------------------	---

Repartición Principal:
DT ATyR

Compartida con:

Problema a resolver o mejora a implementar:
Reducir la informalidad de trabajadores para mejorar la inclusión social y la recaudación.

Meta a alcanzar:
Aumentar los trabajadores en las nóminas declaradas por empresas igualando o superando la variación de la tasa de empleo.

Descripción del resultado alcanzado
La variación de los puestos cotizantes presenta un aumento del 1,48%, en tanto la tasa de empleo presenta un aumento del 1,77%, no alcanzándose la meta de superar la tasa de empleo.

Indicadores de verificación del cumplimiento:						
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real		Cumplimiento particular	Ponderación
Variación de los puestos de trabajo.	$\left(\frac{\text{Promedio PC ene-dic 2022}}{\text{Promedio PC ene-dic 2021}}\right)^{-1}$	Mayor o igual a la variación de la tasa empleo.	Variación puestos de trabajo	1,48%	83,40%	100%
	$\left(\frac{\text{Promedio TE ene-dic 2022}}{\text{Promedio TE ene-dic 2021}}\right)^{-1}$		Tasa de empleo	1,77%		
Cumplimiento efectivo					83,40%	
Se aplica rango de cumplimiento > 75% y ≤95%					83,40%	



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

INSTITUCIONAL

Nombre de la Meta:	Disminuir los tiempos sin percepción de ingresos de beneficiarios de Jubilación Común
---------------------------	---

Repartición Principal:
GPRE

Compartida con:
GUDE

Problema a resolver o mejora a implementar:
Otorgar las jubilaciones con menor demora, disminuyendo los tiempos entre que la persona deja de percibir ingresos y comienza a cobrar la jubilación.

Meta a alcanzar:
Mejorar los tiempos de demora en el primer pago de las Jubilaciones Comunes en todo el país.

Descripción del resultado alcanzado:
En el año 2023 se otorgaron 25.689 altas de jubilaciones comunes en el país, de las cuales 680 cuentan con trámite de convenios internacionales realizado y 481 corresponden a reformas de jubilaciones.

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Tiempo promedio sin percepción de ingresos de beneficiarios Jubilación Común - Total País	$\frac{\sum(\text{Fecha Pago} - \text{Fecha Inicio})}{\text{Cantidad de Altas}}$ <p>Fecha inicio= Máxima fecha entre solicitud, configuración de causal, cese y baja de adelanto prejubilatorio.</p> <p>Fecha Pago= 1° día del mes siguiente al alta o 1° día del mes del alta si tiene pago instantáneo.</p>	≤ 58 días.	58 días	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y ≤100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

INSTITUCIONAL

Nombre de la Meta:	Capacitación en la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20.130
---------------------------	---

Repartición Principal:
CESS

Compartida con:
GUDE
DT PRE

Problema a resolver o mejora a implementar:
<p>Ante la aprobación de la Ley N° 20.130 que reforma la seguridad social es necesario que los funcionarios que realizan gestiones que son afectadas por ella, tengan los conocimientos necesarios para brindar una atención de calidad y además que aquellos no vinculados directamente accedan a información general sobre las modificaciones implementadas.</p>

Meta a alcanzar:
<p>Garantizar una capacitación integral y detallada acerca de los cambios introducidos por la Ley, adaptada al nivel de profundidad necesaria para los distintos puestos.</p> <p>Hitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Al 10/07 Diseño, planificación ciclo e inicio del dictado del curso Sistema Previsional Común- Modulo General (nivel 0) dirigido a personal afectado a prestaciones de pasivos y puestos de atención en todo el país con el objetivo instalar las capacidades de asesoramiento e información sobre las transformaciones producidas por la Ley 20.130 de forma de proporcionar una atención de calidad a la población usuaria. Al 31/10 Diseño, planificación ciclo e inicio de dictado de los cursos de perfil específico técnico (nivel 1, nivel 2, ... nivel N) a partir del impacto de la Ley en los procedimientos y en los sistemas informáticos de forma de instalar las capacidades operacionales en la implementación concreta.

Descripción del resultado alcanzado:	
<p>Se llevaron a cabo 174 instancias de capacitación, abarcando 2.039 funcionarios. La capacitación constó con 23 módulos: General para Directorio; Módulo General; Formación de formadores módulo general; Impacto en Regularizaciones, Impacto en ISC; ATYR, Registro de ATYR; Vida Laboral-Front Pasivos; Vista y Notificación DT; Jubilaciones; Formación de formadores- M. Específicos; Jubilaciones-Pensiones; Pensiones; Fiscalización; ISC 2; Vista y Notificación-Prestaciones Económicas; Asesoramiento y Tramitación; Vista y Notificación-Tutorías; Asesoramiento y Gestión del Trámite Jubilatorio; Vista y Notificación - Derecho a Entender; Asesoramiento y Gestión del Trámite Jubilatorio GUDE; Reconocimiento de Servicios - Pensión vejez e invalidez y Evaluación y proyección de capacitaciones.</p>	
Informe de cumplimiento:	Capacitación en la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20.130 - Informe Final



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
% Instancias de capacitación ejecutadas	(Cantidad de instancias ejecutadas)/(Cantidad de instancias planificadas)	≥ 95%	174/143 = 121,67%	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y ≤100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

INSTITUCIONAL

Nombre de la Meta:	Servicios al ciudadano en el marco de la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20.130
---------------------------	--

Repartición Principal:
DT PRE

Compartida con:
CSEI

Problema a resolver o mejora a implementar:
Ante la aprobación de la Ley N° 20.130 que reforma la seguridad social es necesario que los ciudadanos cuenten con información general y herramientas que les permitan conocer si son impactados por la Ley y orientarlos, en caso de corresponder, a una tramitación adecuada.

Meta a alcanzar:
Disponibilizar la información en los diferentes canales existentes y generar las vías específicas para dar respuesta a las consultas recibidas. Se disponibilizará información a través de: Folletería, Fichas de información, Preguntas frecuentes sobre impactos generados por la Ley 20.130 e Incorporación del Call center Se implementarán las siguientes herramientas: Servicio "Consulta de régimen jubilatorio", canal de WhatsApp para consulta de régimen jubilatorio, Servicio "Estoy comprendido desafiliación régimen mixto" y Asistente virtual.



Banco de Previsión Social Gerencia Planificación y Control Institucional

Descripción del resultado alcanzado:	
<p>Se logró contribuir al asesoramiento de gran parte de la población a través de la implementación de distintas vías de información.</p> <p><u>Disponibilizaciones:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Folletos: Se imprimieron y distribuyeron a nivel nacional 50.000 folletos 2) Preguntas frecuentes: se generaron más de 60 preguntas frecuentes de las distintas categorías que abarca la reforma, las cuales se disponibilizaron en la página web 3) Fichas de información: se revisaron las fichas de información en la web dando lugar a nuevas fichas y la actualización de las existentes, totalizando 29 fichas 4) Call center: Se instrumentó un nuevo Call center para atender el 0800 6677, el cual atendió a 6.898 personas, generando 6.500 tickets en el sistema CRM. Para canalizar y agilizar la atención de este Call center se desarrolló una herramienta de Respuesta de voz interactiva (IVR) para que las personas al ingresar su documento tuvieran respuesta a uno de los temas que se consideraba más relevante para la ciudadanía como es la edad de jubilación. <p><u>Herramientas:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) WhatsApp: Se implementó un servicio de WhatsApp (099016677) que brinda respuesta automática a través de un Chatbot 2) Asistente virtual: se implementó un Asistente virtual no autenticado en la web que permite a los usuarios acceder de forma ágil y direccionada a los contenidos del sitio web 3) Servicio no autenticado: se disponibilizó el servicio no autenticado "Consulta régimen jubilatorio" que provee al ciudadano la posibilidad de consultar a cuál régimen jubilatorio pertenece y la edad a la que podría acceder a una causal de jubilación común o normal según corresponda al cual se puede acceder a través de la web, WhatsApp y el IVR 4) Servicio "Estoy comprendido": Se puso en producción el servicio "Estoy comprendido desafiliación régimen mixto" que permite a los usuarios conocer si quedan incluidos en el nuevo colectivo de personas que pueden recibir el asesoramiento previsto por la ley N° 19.590. 	
Informe de cumplimiento:	Servicios al ciudadano en el marco de la Reforma de la Seguridad social Ley N° 20.130 - Informe final

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Disponibilización de información	(Cantidad de disponibilizaciones implementadas)/(Cantidad de disponibilizaciones a implementar)	100%	4/4= 100%	100%	60%
Herramientas implementadas	(Cantidad de herramientas implementadas)/(Cantidad de herramientas a implementar)	100%	4/4= 100%	100%	40%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y ≤100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

SECTORIAL

Nombre de la Meta:	Implantación de la Cuenta de Aportes Persona
---------------------------	--

Repartición Principal:
DT ATyR

Compartida con:
DT PRE

Problema a resolver o mejora a implementar:
<p>Históricamente existe más de un repositorio de aportes calculados a nivel de persona: en el marco de Recaudación Nominada para gestionar el detalle necesario para los procesos Fonasa y para el cálculo y transferencia de IRPF, en el marco de Distribución para gestionar los aportes jubilatorios (debes y haberes) necesarios para determinar la información a transferir a las AFAPS. Cada negocio posee su set de validaciones y su lógica de cálculos además de tener registrada información similar pero diferente.</p> <p>Dicha redundancia implica duplicar impactos en caso de cambios normativos, controles de calidad periódicos para asegurar que ambos repositorios se mantienen coordinados.</p>

Meta a alcanzar:
Disponer de un repositorio único que consolide los aportes jubilatorios de todos los trabajadores, que brinde la información necesaria para rediseñar los sistemas de Distribución, preparados para cumplir con lo definido en la Reforma de Seguridad Social.

Descripción del resultado alcanzado:
El propósito de Cuenta Aporte Personas (CAP) es reflejar la situación contributiva en BPS de cada persona en todas las empresas a las que pertenece, ya sea como dependiente o no dependiente. Para ello se registrarán todos los movimientos relacionados a los aportes de cada una de las personas para cada empresa, permitiendo llevar registro de la información calculada y pagada. Se implantó la cuenta de aportes en el mes de noviembre, teniendo en cuenta que el nuevo sistema de Distribución comenzaría a trabajar desde el mes de 12/2023 en adelante. Finalmente se desarrollaron los servicios de negocio que permiten al nuevo Sistema de Distribución acceder a la información registrada en CAP en forma oportuna y asegurando que la misma se mantiene incambiada a una fecha de procesamiento dada.

Informe de cumplimiento:	Implantación de la Cuenta de Aportes Persona - Informe Final
---------------------------------	--



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Registro de aportes jubilatorios por Trabajadores en Cuenta de Aportes de Persona. A partir de la fecha de implantación.	(Cantidad de trabajadores registrando aportes en CAP) / (Cantidad de trabajadores)	100%	1.235.568 /1.235.568 = 100%	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y ≤100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

SECTORIAL

Nombre de la Meta:	Valuación del Inventario de Bienes de uso
---------------------------	---

Repartición Principal:
GFIN

Compartida con:
GADM

Problema a resolver o mejora a implementar:
Valorar la totalidad de los bienes a fin de obtener un único inventario. Levantar una observación del Tribunal de Cuentas.

Meta a alcanzar:
Valuación de todas las categorías contables de bienes de uso.

Descripción del resultado alcanzado:
<p>El universo de bienes a valorar totalizó 23.626, de los cuales, en el transcurso del trabajo se determinó que 63 de ellos no podían valorizarse en esta instancia porque su fecha de incorporación en el sistema no era confiable o no existían bienes financieros comparables para trasladarles su valor, estando además amortizados casi en su totalidad, por lo cual no ameritaba su valorización desde una perspectiva costo/beneficio.</p> <p>Se valorizaron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.036 de un total de 1.063 bienes de mobiliario (97,46%) - 2.562 equipos médicos (100%) - 1.543 de un total de 1.552 equipos para procesamientos informáticos (99,42%) - 1.118 de un total de 1.123 máquinas y equipos (99,55%) - 17.303 de un total de 17.325 equipos de comunicación (99,87%)

Informe de cumplimiento:	Valuación del Inventario de Bienes de uso - Informe Final
---------------------------------	---

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
% de categorías contables valuadas	(Categorías contables valuadas) / (Categorías contables a valorar)	100%	4,963/5 = 99,26%	99,26%	100%
Cumplimiento efectivo					99,26%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y ≤ 100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

SECTORIAL

Nombre de la Meta:	Fortalecimiento capacidades gestión mandos medios ante la implementación de la Ley 20130 y la transformación del modelo de gestión.
---------------------------	---

Repartición Principal:
CESS

Compartida con:
-

Problema a resolver o mejora a implementar:
<p>La implementación de la reforma de la seguridad social (Ley 20130) y el proceso de transformación del modelo de atención (front y back) plantean desafíos significativos en el Banco de Previsión. Los mandos medios, encargados de organizar, dirigir e implementar resultan especialmente impactados. En consecuencia resulta fundamental fortalecer las capacidades de gestión de los mismos con el fin de adaptarse a los cambios impuestos por el nuevo escenario. La correcta implementación de la reforma y la transformación organizativa requieren estrategias formativas de gestión que permitan instalar las capacidades clave necesarias para asegurar una transición exitosa, garantizando a su vez la continuidad operativa. Se enfrenta el desafío de preparar a los mandos medios para asumir nuevas responsabilidades y desempeñar un papel efectivo en estos procesos. El éxito de estos cambios dependerá en gran medida de las herramientas de estos cuadros de gestión, quienes serán los encargados de liderar y adaptar las estrategias necesarias para enfrentar los desafíos y a la vez capitalizar las oportunidades que surjan en este nuevo contexto.</p>

Meta a alcanzar:
<p>Diseñar e implementar fase 1 de un programa de formación de mandos medios mediante estrategias formativas de alta calidad que permitan instalar las capacidades requeridas por los cambios institucionales. Fase 1 comprende el alcance de 70 mandos medios de la organización.</p>

Descripción del resultado alcanzado:
<p>El programa se desarrolló con la colaboración del IEEM Escuela de Negocios de la Universidad de Montevideo. Fue diseñado específicamente para desarrollar mandos medios en el BPS, enfocándose en supervisores con el objetivo principal que los participantes adquirieran una visión integral de la gestión organizacional.</p> <p>El diseño comprendió el abordaje de las siguientes áreas temáticas: Comunicación y Feedback; Operaciones e Innovación; Negociación; Gestión y Control de Tareas; Análisis de Situaciones de Servicio y Liderazgo y Gestión de Equipos.</p> <p>El programa abarcó dos grupos (en total 100 supervisores) y estuvo compuesto por un total de 42 sesiones, cada una con una duración de 75 minutos, las cuales se organizaron en siete jornadas distintas, facilitando así una distribución equilibrada y eficiente del contenido del programa.</p> <p>La evaluación resultó en la aprobación del 100% de los participantes, quienes cumplieron con el requisito mínimo de aprobación establecido en un 60% del curso. Esto indica un alto nivel de comprensión y asimilación del material por parte de los participantes.</p>

Informe de cumplimiento:	Fortalecimiento capacidades gestión mandos medios ante la implementación de la Ley 20130 y la transformación del modelo de gestión - Informe Final
---------------------------------	--



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

Indicadores de verificación del cumplimiento:

Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Ejecución fase 2023	(Cantidad de participantes que finalizan actividades)/(Cantidad de funcionarios incluidos en fase 1)	100%	100/70 = 142,86%	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y ≤ 100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

SECTORIAL

Nombre de la Meta:	Estandarización de la atención primaria
---------------------------	---

Repartición Principal:
GGEN

Compartida con:
GUDE
CSEI

Problema a resolver o mejora a implementar:
Se busca organizar la atención a los usuarios que concurren a asesorarse o realizar gestiones de manera presencial a oficinas del BPS, incorporando herramientas tecnológicas que permita optimizar el asesoramiento al ciudadano, con foco en lograr una atención integral y oportuna procurando dar adecuada información y asesoramiento, y de esta forma optimizar los servicios.

Meta a alcanzar:
Implementación de puestos de informes, puestos de autogestión y mesas de entradas en las sucursales Maldonado, Salto y Pando.

Descripción del resultado alcanzado:	
<p>En las sucursales de Maldonado, Salto y Pando se replicó la estructura de atención (Centro de atención) definida para la planta baja del edificio sede, integrada por un puesto de informes, una Mesa de entrada y recepción de documentación y un puesto de autogestión (tótem). Además, se agregó un puesto de autogestión con pc.</p> <p>Se adecuaron los lugares físicos para generar puestos específicos para informes y con respecto a la Mesa de entrada, recepción de documentación y Notificaciones, por el volumen de gestiones estimadas y la plantilla de funcionarios con la que cuentan las sucursales, se definió que no hubiesen puestos exclusivos y que esas gestiones se incorporen a las tareas que se realizan en los puestos de atención a los usuarios con los mismos procesos de BPMS.</p>	
Informe de cumplimiento:	Estandarización de la atención primaria - Informe Final

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Sucursales incorporadas	(Cantidad de sucursales incorporadas) / (cantidad de sucursales definidas)	100%	3/3= 100%	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y <=100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

SECTORIAL

Nombre de la Meta:	CRM - Incorporación de mensajes enviados en la vista del usuario
---------------------------	--

Repartición Principal:
GGEN

Compartida con:
CSEI
GADM

Problema a resolver o mejora a implementar:
Complementando la inclusión al CRM de los tres principales canales de atención (canal telefónico, canal presencial y mail), lo que permite conocer todas las interacciones realizadas por los ciudadanos con BPS por esos canales de atención, se propone incorporar a la vista del usuario todas las comunicaciones que BPS realiza en forma proactiva por diversos canales.

Meta a alcanzar:
Incorporación de las comunicaciones realizadas por BPS a los usuarios en una vista 360 integrada a la herramienta de CRM.

Descripción del resultado alcanzado:
Se elaboró un mapeo entre los temas del gestor de avisos, tomando como referencia el usuario y el área que envía los mensajes, con los temas existentes en el CRM. Para la integración a la vista 360 del CRM se definió la información a mostrar a los usuarios, el diseño de la interfaz de mensajes y, por último, se implementó la vista de mensajes del gestor de avisos en el CRM. Se integró en el CRM la vista de mensajes enviados por el Gestor de Avisos (GAV) a la barra de herramienta de los usuarios. En este se listan todos los mensajes enviados a las personas a través de mails, SMS, WhatsApp y text to voice (T2V) .

Informe de cumplimiento:	CRM - Incorporación de mensajes enviados en la vista del usuario - Informe Final
---------------------------------	--

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Incorporación de la vista de avisos al CRM	(Cantidad de canales incorporados)/ (Cantidad de canales a incorporar)	100%	4/4 = 100%	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y <=100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

SECTORIAL

Nombre de la Meta:	Cumplimiento objetivos de los proyectos estratégicos
---------------------------	--

Repartición Principal:
GPLA

Compartida con:

Problema a resolver o mejora a implementar:
Fortalecer la gestión de los proyectos del Organismo, brindando apoyo a las distintas áreas en las definiciones, planificación, alcance, cronograma y riesgos. Realizar seguimiento y rendición de cuenta de los mismos.

Meta a alcanzar:
Medir el grado de cumplimiento de los resultados de los proyectos definidos como estratégicos para el año 2023.

Descripción del resultado alcanzado:	
<p>Para el año se definieron 17 proyectos estratégicos: Agenda Web, Biometría para Funcionarios, BPM, Caja Virtual, CRM, Derecho a entender, Edificio Sede, EPOF, Implantación cuenta de aportes de personas, Nuevo sistema de distribución de aportes, Optimizar el proceso de los sistemas asociados a selección y adj. de SH, Proyecciones actuariales, Registro de Vida Laboral, Registro Nacional de Obligados Alimentarios (RENOA), Registro Relación Empresa Persona, Sistema de Gestión Integrado de Pagos (SGIP) y Transferencia explotación IBM.</p> <p>Se les brindó apoyo respecto a la definición del Alcance, Estructura desglosada de trabajo (EDT), Cronograma y Actividades. Se realizaron los seguimientos mensuales, con los correspondientes informes, y se rindió cuenta a Directorio en jornada de Agenda estratégica.</p> <p>Se cumplió con el 100% de las actividades de seguimiento para todos los proyectos estratégicos, salvo para EPOF, donde en el primer mes no se realizaron actividades de relevamiento dado que se encontraba en etapa de revisión con Presidencia.</p>	
Informe de cumplimiento:	Cumplimiento objetivos de los proyectos estratégicos - Informe Final

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Seguimiento proyectos estratégicos	Cantidad de proyectos estratégicos con seguimiento / Cantidad de proyectos estratégicos	≥ 95%	16,92/17 = 99,53%	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y ≤ 100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

SECTORIAL

Nombre de la Meta:	Plan anual de Auditoría Interna
---------------------------	---------------------------------

Repartición Principal:
GAUD

Compartida con:

Problema a resolver o mejora a implementar:
Fortalecer la gestión focalizándose en los controles internos a través de la ejecución de Auditorías Internas.

Meta a alcanzar:
Cumplir con el plan anual de Auditoría Interna.

Descripción del resultado alcanzado:	
<p>El plan de auditoría interna contenía 10 procesos a ser auditados, los cuales eran Cobros indebidos, Sueldos, Selección de Personal, Servicios personales, Supervisión gerencial, Devolución FONASA, Servicios sociales, Expensas funerarias, Revisión de usuarios y Fiscalización. Por pedido de Directorio, se bajó la auditoría correspondiente a Selección de Personal y esta se sustituyó por una auditoría del proceso de Evaluación de incapacidad. El grado de avance de estas auditorías es el siguiente: Cobros indebidos 100%; Sueldos 100%; Servicios personales 100%; Supervisión gerencial 95%; Devolución FONASA 98%; Servicios sociales 100%; Expensas funerarias 100%; Revisión de usuarios 100%; Fiscalización 100% y Evaluación de incapacidad 15%, resultando en un cumplimiento del 90,80% del plan de auditoría, cumpliendo la meta propuesta de alcanzar un valor mayor o igual al 90%.</p>	
Informe de cumplimiento:	Plan anual de Auditoría Interna - Informe Final

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Auditorías realizadas	Cantidad de auditorías ejecutadas/Cantidad de auditorías planificadas.	≥ 90%	90,80%	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y <=100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

SECTORIAL

Nombre de la Meta:	Incorporación al programa de proyecciones actuariales modificaciones introducidas por Ley N° 20.130
---------------------------	---

Repartición Principal:
AGSS

Compartida con:

Problema a resolver o mejora a implementar:
<p>Dada la aprobación de la Ley 20.130 es necesario incluir las modificaciones introducidas al programa de proyecciones actuariales.</p> <p>Los beneficios de realizar proyecciones actuariales son: detectar oportunamente los desvíos, analizar escenarios alternativos, efectuar recomendaciones sobre ajustes, permiten una comunicación regular y oportuna a las partes interesadas sobre la situación actuarial del régimen de seguridad social, generar información basada en evidencias y con técnicas estadísticas adecuadas para la toma de decisiones, entre otros.</p>

Meta a alcanzar:
Contar con un modelo de proyecciones actualizado, que incluya los cambios surgidos por la aprobación de la Ley 20.130 en las proyecciones bianuales que realiza AGSS.

Descripción del resultado alcanzado:	
<p>Se diseñó una nueva metodología para la creación de escenarios en R que no requiere de planillas Excel para levantar los insumos, coeficientes, parámetros e hipótesis, como se utilizaban hasta el momento, las cuales insumían el doble de tiempo de creación que generarlo directamente en bases de datos compatibles en "R".</p> <p>Por otro lado se generó un nuevo escenario base con los impactos de la ley N° 20.130. Esta nueva proyección cuenta con información de cantidades de: Cotizantes por régimen legal, tramo de ingreso, sexo y edad simple; Jubilaciones por causal (vejez, invalidez, edad avanzada, y otras) y Pensiones fallecimiento por tipo de beneficiario (cónyuge o hijos) e información de ingresos por aportes, impuestos y fideicomisos, así como egresos por jubilaciones, pensiones, y otros conceptos (haberes sucesorios, complementos, suplemento solidario).</p>	
Informe de cumplimiento:	Incorporación al programa de proyecciones actuariales modificaciones introducidas por Ley N° 20.130 - Informe Final

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Inclusión de Ley 20.130 en Proyecciones Actuariales	Proyecciones actuariales impactadas/Proyecciones actuariales a impactar	100%	1/1 = 100%	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y <=100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

SECTORIAL

Nombre de la Meta:	Dashboard de BPS en Cifras
---------------------------	----------------------------

Repartición Principal:
AGSS

Compartida con:

Problema a resolver o mejora a implementar:
Facilitar el acceso a la información con el fin de fomentar la transparencia y poner a disposición de los usuarios toda la información general disponible.

Meta a alcanzar:
Incorporación de información y mejoras al Dashboard de BPS en Cifras

Descripción del resultado alcanzado:	
<p>Se implementó un panel de descargas que permite filtrar los documentos por temas, el cual permite al usuario obtener más fácilmente archivos con la información que desea, sin necesidad de descargar todos los datos como sucedía antes.</p> <p>Se realizaron fixes al producto, los que consistieron en: Arreglo de temblor en la animación de los gráficos, permitir al usuario notar cambios en los valores al introducir diferentes filtros, corrección de inconvenientes con la alineación al hacer zoom, solución de problemas de sombras al utilizar el navegador Firefox y correcciones de errores con el tooltip.</p> <p>Se diseñó un sitio con información estadística integrada con los siguientes contenidos: boletines estadísticos, indicadores y proyecciones actuariales.</p> <p>Se incorporaron nuevas aperturas de la información que actualmente se encuentra disponible en BPS en Cifras: 1) por sexo y 2) desagregación del subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales.</p> <p>Se incorporó un nuevo panel con información relativa a la Reforma donde se exponen quincenalmente los datos más relevantes, como la cantidad de jubilaciones por incapacidad, cantidad de pensiones sobrevivencia, cantidad de casos de compatibilidad entre trabajo y jubilación, etc.</p>	
Informe de cumplimiento:	Dashboard de BPS en Cifras - Informe Final

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Implementación de mejoras en dashboard BPS en Cifras	Mejoras implementadas/mejoras a implementar	100%	6/6 = 100%	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y <=100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

SECTORIAL

Nombre de la Meta:	Automatización del ingreso de datos de las estadísticas de pasividades
---------------------------	--

Repartición Principal:
AGSS

Compartida con:

Problema a resolver o mejora a implementar:
Mejorar la eficiencia en la obtención de la información a través de la automatización del ingreso de datos en las estadísticas de pasividades.

Meta a alcanzar:
Identificar la información a ser automatizada y diseñar una nueva solución que la contenga.

Descripción del resultado alcanzado:	
<p>Antes del proyecto, para actualizar las series de estadísticas de pasividades se utilizaban 76 libros de Excel donde se ingresaban los datos por medio de múltiples macros que trasladaban los datos desde una cantidad importante de libros de Excel y que correspondían a 24.979 series de datos cuyo ingreso debía ser automatizado. Se programó en lenguaje R el llenado automático de todas las series, utilizando como base la metadata que se utilizaba en excel. Se realizó una implementación en paralelo del nuevo proceso diseñado en "R" el que arrojó los mismos resultados, y en un tiempo significativamente menor.</p>	
Informe de cumplimiento:	Automatización del ingreso de datos de las estadísticas de pasividades - Informe Final

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Información automatizada	Información automatizada/información a automatizar	100%	76/76 = 100%	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y <=100%					100%



Banco de Previsión Social

Gerencia Planificación y Control Institucional

SECTORIAL

Nombre de la Meta:	Análisis bases de datos de la Encuesta de Generaciones y Género (EGG)
---------------------------	---

Repartición Principal:
AGSS

Compartida con:

Problema a resolver o mejora a implementar:
Incorporar a los informes de Análisis Socio Económico información relativa al conocimiento y opinión del Sistema de Seguridad Social y Soledad en el adulto mayor.

Meta a alcanzar:
Incorporación de nueva información y nuevas líneas de investigación: "conocimiento y opinión del Sistema de Seguridad Social" y "Soledad en el adulto mayor"

Descripción del resultado alcanzado:
<p>Se realizó el análisis de los datos de la EGG, obteniendo los principales resultados para ambas líneas de trabajo y la selección de variables a ser utilizadas en los informes. Para cada uno de los informes se analizaron las variables seleccionadas.</p> <p>Se elaboraron y publicaron dos documentos:</p> <p>1) "Conocimiento de las personas trabajadores sobre el sistema de seguridad social. Datos de la Encuesta de Generaciones y Género 2022, Uruguay". el cual fue publicado el 21 de diciembre de 2023 en Comentarios de Seguridad Social No. 105.</p> <p>2) "Satisfacción, bienestar y valoración de la vida en personas mayores, un análisis de aspectos clave del riesgo de soledad a partir de la Encuesta de Generaciones y Género de Uruguay", publicado en Comentarios de Seguridad Social No. 106 el 28 de diciembre de 2023.</p>

Informe de cumplimiento:	Análisis bases de datos de la Encuesta de Generaciones y Género (EGG) - Informe Final
---------------------------------	---

Indicadores de verificación del cumplimiento:					
Indicador	Forma de cálculo	Valor Meta	Valor real	Cumplimiento particular	Ponderación
Incorporación de información	Información incorporada en informes de análisis socio económico.	100%	2/2 = 100%	100%	100%
Cumplimiento efectivo					100%
Se aplica rango de cumplimiento > 95% y <=100%					100%