

## SESIÓN ORDINARIA N° 29 – MIÉRCOLES 11 DE SETIEMBRE DE 2013

**Aumento de jubilaciones mínimas y canasta de fin de año.** El pasado 9 de setiembre, luego de las reuniones del ámbito de negociación entre el Gobierno y la ONAJPU, se dio cuenta de estas mejoras para jubilados y pensionistas:

**Aumento de jubilaciones mínimas:** Con vigencia julio de este año la mínima pasa de los \$ 5.845 actuales a \$ 6.170, un aumento adicional de 1/8 (un octavo) de BPC; desde julio 2014 aumentarán otro octavo de BPC. Vale señalar que estimando el aumento de la BPC de enero 2014 y los ajustes generales de las pasividades de enero de 2014 y 2105, se puede señalar que el valor mínimo de las jubilaciones en enero de 2015 será de aproximadamente unos \$ 7.900.-

Se destaca que en octubre, al cobrarse la pasividad de setiembre, los beneficiarios de este aumento, percibirán los 3 meses de retroactividad (julio, agosto y setiembre)

En 2005 las mínimas eran de \$ 300, \$ 500, siendo en 2008 de \$ 1.636 (equivalente a 1 BPC). Desde esa fecha tuvieron un incremento nominal del 380%, en términos reales es un 150% de mejora del poder de compra de estas prestaciones.

El beneficio comprenderá más de 100 mil personas, y la inversión social estatal para ambos aumentos (julio 2013 y julio 2014), será de unos 18 millones de dólares.

**Canasta de Fin de Año:** por otra parte se fijó en \$ 1.100 el valor de la Canasta que beneficiará a unos 150 mil jubilados y pensionistas. Este año recibirán \$ 500 en efectivo en el recibo de cobro más bonos por \$ 600 para realizar compras.

Para 2014 este beneficio se incluirá en la tarjeta BPS Prestaciones y tendrá un valor nominal de \$ 1.300, con la particularidad de que las compras realizadas con las tarjetas estarán totalmente exoneradas de IVA por lo que las compras podrán ser por un monto total real de \$ 1.530. Este otro beneficio, implica otra inversión social estatal de otros 18 millones de dólares (diciembre 2013 y diciembre 2014)

**Salinas Entre Todos.** En el marco del 76° aniversario de esta localidad canaria se realizarán una serie de actividades y espectáculos. A partir de la solicitud de la Asociación de Jubilados local el BPS participará facilitando un conjunto de carnaval, proveniente del convenio del BPS con DAECPU, al tiempo que se difundirá información relativa a la seguridad social.

**Plan de Fiscalización 2012.** El informe final destaca un cumplimiento general del 97% de lo planifica (ver Ya Está Resuelto de 14.12.2011). Otros aspectos informados:

- Se cumplió el objetivo de realizar actuaciones en todo el país, más de 1.700 actuaciones en el Interior.
- En materia de Denuncias se cumplió el 103% de las actuaciones previstas, en Preventivo Masivo fue 99%, lo mismo que en Selección y Otras Solicitudes.
- Se cumplió con 92% de lo planificado en Industria y Comercio, 109% en Construcción, Grandes Contribuyentes y Especiales fue 101%, en tanto Interior fue 94%.

- Se detectaron irregularidades en el 57% de las actuaciones, en tanto 40% estaba en situación regular y 3% con otros resultados.
- Dentro de las situaciones irregulares el 66% lo fue por omisión (ocultación de personal, no registro de la empresa, etc.), el 33% fue por subdeclaración (tanto en dependientes como no dependientes), y hubo 21% de otras irregularidades (estos tres conceptos suman más de 100% dado que una misma empresa puede presentar más de un tipo de irregularidad).
- Finalmente se consigna que en 2012, acumulando las actuaciones de Fiscalización Externas e Internas se detectaron deudas por algo más de mil millones de pesos, de los cuales casi la mitad lo fueron a partir de actuaciones inspectivas.

**Avances en la Gestión Humana en el BPS.** Dentro del conjunto de acciones necesarias para fortalecer la organización, se encuentra la mejora de la gestión humana, puesto que es en las personas donde reside el desafío para alcanzar una gestión más cercana a los ciudadanos, con mayores grados de calidad y satisfacción para todos los que se deben relacionar con la institución. Es en este marco que se aprobaron tres reglamentos: Evaluación del Desempeño, Plan de Formación Institucional y Carrera Horizontal.

**Evaluación del Desempeño.** Este Reglamento es punto de partida y será aplicado para la evaluación de todos los funcionarios cualquiera sea su relación funcional con el Organismo. Sus principales características son:

- Participación directa del evaluado a través de la autoevaluación, entre otros.
- Retroalimentación efectiva a través de entrevistas obligatorias de fijación de expectativas, y seguimiento periódico. Todos los evaluados sabrán lo que se espera de cada uno y las bases con qué serán evaluados. Las entrevistas de seguimiento y retroalimentación son de gran importancia porque también permiten que el evaluado pueda realizar acciones antes de finalizar el período.
- Generación de evidencias como forma -para todas las partes- de ofrecer garantías que permitan disminuir la eventual subjetividad del proceso generando información que respalde y avale la actuación cumplida.
- Se agrupan los trabajadores en función de los cargos que revisten: de ejecución, supervisión y gerencial; y se definen factores, subfactores, escala de valoración para los distintos niveles y su ponderación.
- La evaluación preliminar y la primaria estarán a cargo de los jefes directos. Se crea un Comité de Evaluación Final integrado por el jefe del servicio, otro jefe de igual nivel, el segundo nivel jerárquico del servicio y representante del sindicato de funcionarios, la ATSS –con voz y sin voto. Asimismo se crea un Comité Técnico Evaluador –órgano máximo del proceso- integrado por la Gerencia General, la de RRHH y dos gerentes de primer nivel, así como un representante de ATSS –con voz y sin voto; este órgano eleva a Directorio los resultados finales.

**Plan de Formación Institucional.** Se aprobó el Plan 2014-2015 y el nuevo Reglamento que contempla tres orientaciones:

- aumentar el conocimiento y la habilidad del funcionario para el desempeño de determinado cargo y/o función (entrenamiento).
- incorporar conocimientos, aptitudes y actitudes necesarias para que el funcionario se encuentre en condiciones de acceder al desempeño de cargos de mayor jerarquía que el que ostenta o funciones diferentes. (capacitación).
- dotar a los funcionarios de conocimientos que trascienden lo exigido por el cargo que ocupa, preparándolo para asumir funciones más complejas, logrando su crecimiento profesional (desarrollo)

El Reglamento garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, en particular con independencia de que se presten servicios en la capital o el interior, así como en cupo de cursos suficiente.

**Carrera Horizontal.** El Presupuesto 2012 del BPS determina que los funcionarios de un mismo cargo se agrupan en 4 ó 5 grados presupuestales. Esto permite que exista un sistema de movilidad horizontal, donde se asciende de grado, manteniendo la función. Esta movilidad se reglamenta en esta instancia, siendo sus principales características:

- desarrollo cada cuatro años de permanencia en el grado o nivel, cumpliendo un mínimo de actuación y de evaluación suficiente.
- la Formación acreditando conocimientos adquiridos de acuerdo al Plan de Formación Institucional.
- la evaluación del desempeño, debiéndose alcanzar el nivel de suficiente como mínimo en el período cuatrienal.

La puntuación para elaborar el ranking de cada categoría ponderará la evaluación del desempeño (70%) y Formación (30%). Se promoverá el 70% de los mejor calificados.

En síntesis: nuevas herramientas –en el marco de la Reforma del Estado- para mejorar la gestión humana en el BPS.

**Sigue avanzando la puesta en marcha del Expediente Electrónico.** Desde julio de este año se han desarrollado múltiples actividades para la implantación del Expediente Electrónico (EE). Se han capacitado 500 funcionarios en el uso de la herramienta informática (APPIADocumentum), se han realizado talleres con 150 gerentes, jefes y referentes funcionales de todo el país, se capacitó 40 tutores para formación en general, así como talleres de sensibilización sobre el tema. Por otra parte en julio y agosto se implantaron por este mecanismo distinto tipo de trámites en la Gerencia General, Gerencias del Interior del País, Centro de Estudios (todos sus trámites), y de las Gerencia de Prestaciones Sociales, Administración, Planificación y Presupuesto, y Recursos Humanos. Para conocer más sobre el EE accede a: [Tramites en producción](#)

**Cargos Administrativos para nuevos ingresos.** En aplicación de las disposiciones presupuestales se dispuso la transformación de 71 cargos vacantes de Administrativo grado 2 presupuestado, en 71 cargos de Auxiliares Administrativos grado 1 contrato de función pública. Esto habilitará el ingreso de personal que se proveerá con la lista de espera generada con el reciente concurso realizado (ver Ya Está Resuelto de 22.5.2013).

**Nueva etapa de Yo Estudio y Trabajo.** Continuando con este programa que brinda una primera experiencia laboral a jóvenes de entre 16 y 20 años de edad. Nuevamente ingresan este año 25 jóvenes al BPS, con la particularidad de hacerlo en 25 localidades pequeñas del Interior del País.

**Gerente de Gestión de Cobro en vía judicial de ATYR.** Habiéndose cumplido con el concurso respectivo, el Directorio aprobó lo actuado por el Tribunal, resultando la designación en el cargo del Dr. Mario Long. Vayan los deseos de éxito en su gestión.