

PLAN ESTRATÉGICO EMPRESARIAL 2021-2025

PLAN ESTRATÉGICO EMPRESARIAL 2021-2025



Luis Alberto Arce Catacora
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA



David Choquehuanca Céspedes
VICEPRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA



Marcelo Montenegro Gómez García
MINISTRO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS



Jaime Duran Chuquimia
GERENTE GENERAL
GESTORA PÚBLICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LARGO PLAZO

CRÉDITOS

Marcelo Alejandro Montenegro Gómez García

MINISTRO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS

Ivette Espinoza Vasquez

VICEMINISTRA DE PENSIONES Y SERVICIOS FINANCIEROS

Jaime Duran Chuquimia

GERENTE GENERAL GESTORA PÚBLICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LARGO PLAZO

Luis Ricardo Michel Alarcón

GERENTE NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS a.i.

Armando Mendoza Cuevas

GERENTE NACIONAL DE ASEGURAMIENTO RECAUDACIONES Y PRESTACIONES a.i.

René Rocha Plata

GERENTE NACIONAL DE INVERSIONES a.i.

Ritha Sandoval Peña

GERENTE NACIONAL DE COBRANZAS a.i.

Franz Quintanilla Arancibia

GERENTE NACIONAL DE SISTEMAS a.i.

Gustavo Duran Valenzuela

ASESOR EN PLANIFICACIÓN

DEPOSITO LEGAL: 00-000-00 P.O.

ISBN:

Impreso: Imprenta del Estado

La Paz - Bolivia

CONTENIDO

1.	Introducción	31
2.	Filosofía de la Gestión Empresarial	35
2.1.	Enfoque Político.....	35
2.2.	Misión	36
2.3.	Visión.....	36
3.	Principios y Valores Empresariales.....	39
3.1.	Principios.....	39
3.2.	Valores.....	39
4.	Diagnóstico Empresarial.....	43
4.1.	Análisis Interno.....	43
4.1.1.	Atribuciones y Competencias.....	43
4.1.2.	Capacidades y Falencias a nivel Empresarial (Fortalezas y Debilidades).....	56
4.1.3.	Evaluación del Cumplimiento de Metas en el último Quinquenio	56
4.1.4.	Capacidad de Servicios.....	68
4.1.5.	Estado de la Situación Actual	69
4.1.6.	Beneficios con la Promulgación de la Ley 065.....	69
4.1.7.	Información del Sector Pensiones.....	70
4.1.8.	Estado de Situación del Ciclo de Vida de la Empresa	83
4.2.	Análisis Externo	84
4.2.1.	Capacidades y Falencias a Nivel Empresarial (Oportunidades y Amenazas)	84
5.	Objetivos Estratégicos Empresariales.....	87
6.	Planificación	91
6.1.	Matriz de Planificación 1.....	92
6.2.	Matriz de Planificación 2.....	93
6.3.	Matriz de Planificación 3.....	95
6.4.	Matriz de Planificación 4.....	96
7.	Presupuesto Quinquenal.....	99
8.	Anexos	103

Índice de Cuadros

Cuadro 1	Valores Institucionales	40
Cuadro 2	Marco Competencial del Servicio de Aseguramiento.....	44
Cuadro 3	Marco Competencial del Servicio de Recaudación	44
Cuadro 4	Marco Competencial del Servicio de Prestaciones y Beneficios	45
Cuadro 5	Marco Competencial del Servicio de Cobranza	45
Cuadro 6	Marco Competencial del Servicio de Atención al Cliente	46
Cuadro 7	Marco Competencial del Servicio de Renta Dignidad y Gastos Funerales	46
Cuadro 8	Marco Competencial del Servicio de Administración del Portafolio de Inversión del FRUV	47
Cuadro 9	Marco Competencial del Servicio de Administración del Portafolio de Inversión de los Fondos del Regimen Contributivo y Semicontributivo del SIP	48
Cuadro 10	Marco Competencial del Servicio de Gestión y Control de Riesgos	49
Cuadro 11	Marco Competencial del Servicio de Tecnologías de Información	49
Cuadro 12	Marco Competencial del Servicio de Recursos Humanos	50
Cuadro 13	Marco Competencial de los Servicios Administrativos y Financieros.....	51
Cuadro 14	Marco Competencial de los Servicios de Planificación, Organización y Normatividad	52
Cuadro 15	Marco Competencial del Servicio de Comunicación Institucional.....	54
Cuadro 16	Marco Competencial de los Servicios Legales Internos.....	54
Cuadro 17	Marco Competencial de los Servicios de Control Interno Posterior	55
Cuadro 18	Marco Competencial del Servicio de Transparencia	55
Cuadro 19	Análisis de Fortalezas y Debilidades	56
Cuadro 20	Solicitudes y Pagos de Gastos Funerales	62
Cuadro 21	Plazo Económico del FRUV.....	65
Cuadro 22	Alcance del Servicio	68
Cuadro 23	Ejecución Presupuestaria de Gastos.....	80
Cuadro 24	Presupuesto Percibido de Recursos.....	80
Cuadro 25	Presupuesto Vigente de Recursos por fuente de Financiamiento.....	81
Cuadro 26	Presupuesto Vigente por Grupo de Gasto.....	81
Cuadro 27	Ejecución Presupuestaria por Grupo de Gasto.....	82
Cuadro 28	Análisis de Fortalezas y Debilidades	84
Cuadro 29	Normativa de Creación.....	87
Cuadro 30	Articulación del PEE al PEM.....	88
Cuadro 31	Objetivos Estratégicos	88
Cuadro 32	Articulación de las Acciones Estratégicas Empresariales.....	91
Cuadro 33	Presupuesto Quinquenal.....	99

Índice de Gráficos

Gráfico 1	Cantidad de Beneficiarios de la Renta Dignidad.....	58
Gráfico 2	Pagos a Domicilio de la Renta Dignidad.....	59
Gráfico 3	Boleta Digital	60
Gráfico 4	Beneficiarios Enrolados	61
Gráfico 5	Entidades Financieras y Agencias.....	63
Gráfico 6	Trámites Iniciados en Oficinas de Atención al Ciudadano.....	63
Gráfico 7	Consultas Atendidas en Oficinas de Atención al Ciudadano.....	64
Gráfico 8	Tasa Promedio Ponderada del FRUV.....	66
Gráfico 9	Rendimiento de los Recursos de Alta Liquidez	67
Gráfico 10	Cantidad Acumulada de Asegurados por año de ambas AFP	70
Gráfico 11	Recaudación de la Seguridad Social de Largo Plazo por AFP	71
Gráfico 12	Evolución del número de Jubilados con Pensión en Curso de Pago	72
Gráfico 13	Mora del Empleador en el SSO/SIP al final de cada Gestión.....	72
Gráfico 14	Rentabilidad de los Fondos del SIP a diciembre de cada Gestión.....	73
Gráfico 15	Beneficiarios de la Renta Dignidad	74
Gráfico 16	Pagos de Gastos Funerales	74
Gráfico 17	Utilidad Neta de las AFP	75
Gráfico 18	Evolución del Personal	78

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO MINISTERIAL

ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIAMINISTERIO DE
ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°

154

La Paz, 17 JUN 2022

VISTOS Y CONSIDERANDO

Que el Artículo 316 de la Constitución Política del Estado señala que la función del Estado en la economía consiste, entre otros, en conducir el proceso de planificación económica y social, con participación y consulta ciudadana, para lo cual la ley establecerá un sistema de planificación integral estatal, que incorporará a todas las entidades territoriales.

Que el Artículo 1 de la Ley N° 777 de 21 de enero de 2016 tiene por objeto establecer el Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE), que conducirá el proceso de planificación del desarrollo integral del Estado Plurinacional de Bolivia en el marco del Vivir Bien.

Que el párrafo IV, Artículo 13, de la citada Ley N° 777 del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE) determina que, de forma complementaria y vinculada a la planificación sectorial, se formularán los Planes Multisectoriales de Desarrollo Integral para Vivir Bien (PMDI) y los Planes Estratégicos Ministeriales (PEM) en los Ministerios con gestión transversal.

Que el párrafo I Artículo 16, de la Ley N° 777 dispone que los Planes Sectoriales de Desarrollo Integral para Vivir Bien (PSDI) se desprenden del PDES y son planes de carácter operativo que permiten integrar en el mediano plazo el accionar de los diferentes sectores, estableciendo los lineamientos para la planificación territorial y orientaciones para el sector privado, organizaciones comunitarias, sociales cooperativas, así como para el conjunto de los actores sociales. Asimismo en el párrafo VI de este mismo Artículo, se señala que como proceso vinculado a la planificación sectorial los Ministerios con gestión transversal formulen Planes Estratégicos Ministeriales (PEM) que seguirán de manera referencial la estructura y contenido establecido para los PSDI y tendrán el mismo procedimiento de aprobación, el cual articulará a las entidades e instituciones públicas bajo su dependencia, tuición o sujeción, según corresponda a las características del Ministerio.

2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN:
POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERESAv. Mariscal Santa Cruz esq. calle Loayza - Teléfono: (591-2) 218 3333 - www.economiayfinanzas.gob.bo
La Paz - Bolivia

ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIAMINISTERIO DE
ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS

154

Que el parágrafo II del Artículo 4, de la Ley N° 1407 del 9 de noviembre de 2021, Plan de Desarrollo Económico Social 2021-2025, establece que los Planes Sectoriales, Territoriales, de Gestión Territorial Comunitaria, Multisectoriales, Estratégicos Ministeriales, Estratégicos Institucionales, de Empresas Públicas, Estrategias de Desarrollo Integral y otros, deberán ser adecuados, elaborados, formulados y ejecutados en concordancia con el Plan de Desarrollo Económico y Social 2021-2025 "Reconstruyendo la Economía para Vivir Bien, hacia la Industrialización con Sustitución de Importaciones".

Que el parágrafo I de la Disposición Adicional Única numeral I de la Ley N° 1407 de 9 de noviembre de 2021 del Plan de Desarrollo Económico y Social 2021-2025 determina que los Planes Sectoriales, Multisectoriales, Estratégicos Ministeriales, Estratégicos Institucionales, de Empresas Públicas y otros, deberán ser elaborados o adecuados al Plan de Desarrollo Económico y Social 2021-2025 "Reconstruyendo la Economía para Vivir Bien, hacia la Industrialización con Sustitución de Importaciones", en un plazo máximo de ciento veinte días (120) días calendario, computables a partir de la publicación de la Ley N° 1407.

Que el Ministerio de Planificación del Desarrollo mediante nota MDP/VPC/DGSP-NE 0065/2022 de 13 de junio de 2022, adjunta el Dictamen de Compatibilidad y Concordancia MPD/VPC/DGSP-NE-DCC 0003/2022 que establece que el Plan Estratégico Ministerial (PEM) del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas es compatible y concordante con el Plan de Desarrollo Económico y Social PDES 2021-2025 "Reconstruyendo la Economía para Vivir Bien, hacia la Industrialización con Sustitución de Importaciones".

POR TANTO:

El Ministro de Economía y Finanzas Públicas, en uso de sus atribuciones conferidas por la normativa vigente.

RESUELVE:

PRIMERO.- Aprobar el Plan Estratégico Ministerial (PEM) 2021-2025, en sus 5 puntos y 19 anexos, correspondiente al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y sus



2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN:
POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Av. Mariscal Santa Cruz esq. calle Loayza - Teléfono: (591-2) 218 3333 - www.economiayfinanzas.gob.bo
La Paz - Bolivia

ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIAMINISTERIO DE
ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS

154

Entidades bajo tuición, dependencia y/o sujeción, documento que es parte inseparable de la presente Resolución Ministerial.

SEGUNDO.- La Dirección General de Planificación del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas queda encargada del seguimiento al cumplimiento del PEM 2021-2025.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Marcelo Montenegro Gomez Garcia
MINISTRO DE ECONOMÍA
Y FINANZAS PÚBLICAS



2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN:
POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Av. Mariscal Santa Cruz esq. calle Loayza - Teléfono: (591-2) 218 3333 - www.economiayfinanzas.gob.bo
La Paz - Bolivia

DICTAMEN DE APROBACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO MINISTERIAL



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE
PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO

Av. Mariscal Santa Cruz N° 1092 Casilla
N° 12814
Central Piloto: (591) 50850019
Fax: (591-2) 2312641
contactanos@planificacion.gob.bo
www.planificacion.gob.bo

La Paz, 3 JUN 2022
CITE: MPD/VPC/DGSPIE-NE 0065/2022



Señor
Ariel Bernardo Ibáñez Choque
DIRECTOR GENERAL DE PLANIFICACIÓN
Presente

**REF.: DICTAMEN DE COMPATIBILIDAD Y CONCORDANCIA AL PLAN ESTRATEGICO
MINISTERIAL (PEM) 2021-2025**

De mi consideración:

Adjunto a la presente el Dictamen de Compatibilidad y Concordancia al Plan Estratégico Ministerial (PEM) del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; al efecto, deberá proceder a la aprobación de su PEM, mediante Resolución Ministerial y remitir una copia de sus planes (PEM y planes de entidades bajo tuición) aprobados al Órgano Rector, procedimiento que debe realizarse en un plazo de treinta (30) días a partir de la presente comunicación, de acuerdo a lo señalado en el numeral 3, parágrafo IV del Artículo 16 de Ley N° 777 del Sistema de Planificación Integral del Estado – SPIE.

Asimismo, en el marco del numeral 4, parágrafo IV del artículo 16 de la citada Ley, deberá proceder con la difusión e implementación de su PEM.

Con este motivo, saludo a usted con las atenciones de mi más alta y distinguida consideración,

Carlos David Guachalla Terrazas
VICEMINISTRO DE
PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN
MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO

CDGT/FRQP//Eduar Loayza
Adj. lo indicado
HR: MPD/VU-02825/2022
c.c. Archivo



**"2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN
POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"**



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE
PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO

Av. Mariscal Santa Cruz N° 1092 Casilla
N° 12814
Central Piloto: (591) 50850019
Fax: (591-2) 2312641
contactanos@planificacion.gob.bo
www.planificacion.gob.bo

DICTAMEN DE COMPATIBILIDAD Y CONCORDANCIA
MPD/VPC/DGSPIE-DCC 0003/2022

DATOS GENERALES	
ENTIDAD:	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS
MAXIMA AUTORIDAD:	MARCELO MONTENEGRO GOMEZ GARCIA
TIPO DE PLAN:	PLAN ESTRATÉGICO MINISTERIAL (PEM)
DENOMINACION DEL PLAN:	PLAN ESTRATÉGICO MINISTERIAL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS 2021-2025
RESPALDO NORMATIVO:	EN EL MARCO DE LOS PARÁGRAFOS IV Y VI DEL ARTÍCULO 16 DE LA LEY N°777, SE EMITE EL DICTAMEN DE COMPATIBILIDAD Y CONCORDANCIA CON EL PDES 2021 - 2025
FECHA DE PRESENTACION:	25 DE FEBRERO DE 2022 - NOTA MEFP/DM/DGPLA/N° 094/2022
FECHA DE EMISIÓN DEL DICTAMEN:	08 DE ABRIL DE 2022

Revisado el PEM presentado por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, se realiza la siguiente verificación:

N°	REVISIÓN	CUMPLE LA ENTIDAD		MEDIO DE VERIFICACIÓN
		SI	NO	
1	El PSDI/PEM incluye todos los planes de sus entidades y/o empresas bajo tuición (Formatos físico y digital)	X		El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas incluyó en formatos físico y digital su PEM, PEI y los planes de sus entidades bajo tuición (PEI de UIF, APS, RUAT, AJ, BCB, SIN, AN, AIT, ASFI / PEE de ASPB, DAB y GESTORA PÚBLICA)
2	Marco Legal del sector	X		Presenta en su PEM el marco normativo de su gestión transversal
3	Denominativo técnico legal del Plan y temporalidad	X		Denomina a su Plan: Plan Estratégico Ministerial Ministerio de Economía y Finanzas Públicas 2021-2025
Revisar el contenido mínimo del Plan:				
4	Enfoque Político	X		Presenta el enfoque político resaltando que su PEM contribuirá a los retos de la reconstrucción económica y productiva
	Diagnóstico	X		El MEFP, describe variables como el sector externo, crecimiento de la economía, soberanía en la toma de

**"2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN
POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"**

1 | 3



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIAMINISTERIO DE
PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO

Av. Mariscal Santa Cruz N° 1092 Casilla
N° 12814
Central Piloto: (591) 50850019
Fax: (591-2) 2312641
contactanos@planificacion.gob.bo
www.planificacion.gob.bo

			decisiones macroeconómicas, manejo del endeudamiento público, Presupuesto General del Estado y del sistema financiero, con una evaluación comparativa y estado de situación, así como la identificación de problemas y desafíos en cada variable mencionada																																																																								
Políticas y Lineamientos Estratégicos	X		Presenta sus políticas y lineamientos estratégicos y establece su contribución al PDES 2021-2025																																																																								
Matriz de Planificación	X		Compatible y concordante con el PDES 2021-2025 de acuerdo a la siguiente Estructura Programática: Eje Estratégico 1: "Reconstruyendo la Economía, retomando la Estabilidad Macroeconómica y Social" <table border="1"> <thead> <tr> <th>EE</th><th>M</th><th>R</th><th>A</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>3</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>4</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>3</td><td>1</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>4</td><td>2</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>5</td><td>1</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>5</td><td>2</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>3</td></tr> <tr><td>1</td><td>3</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>1</td><td>3</td><td>1</td><td>2</td></tr> </tbody> </table> Eje Estratégico 7: "Reforma Judicial, Gestión Pública Digitalizada y Transparente; Seguridad y Defensa Integral con Soberanía Nacional" <table border="1"> <thead> <tr> <th>EE</th><th>M</th><th>R</th><th>A</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>7</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>7</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td></tr> </tbody> </table> Eje Estratégico 9: "Integración y Relaciones Internacionales con Soberanía" <table border="1"> <thead> <tr> <th>EE</th><th>M</th><th>R</th><th>A</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>9</td><td>4</td><td>8</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>	EE	M	R	A	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	4	2	1	1	5	1	1	1	5	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	EE	M	R	A	7	1	2	1	7	1	2	2	EE	M	R	A	9	4	8	1
EE	M	R	A																																																																								
1	1	1	2																																																																								
1	1	1	3																																																																								
1	1	1	4																																																																								
1	1	2	1																																																																								
1	1	3	1																																																																								
1	1	3	3																																																																								
1	1	4	2																																																																								
1	1	5	1																																																																								
1	1	5	2																																																																								
1	2	1	3																																																																								
1	3	1	1																																																																								
1	3	1	2																																																																								
EE	M	R	A																																																																								
7	1	2	1																																																																								
7	1	2	2																																																																								
EE	M	R	A																																																																								
9	4	8	1																																																																								

"2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN
POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"

2 | 3





ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE
PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO

Av. Mariscal Santa Cruz N° 1092 Casilla
N° 12814
Central Piloto. (591) 50850019
Fax. (591-2) 2312641
contactanos@planificacion.gob.bo
www.planificacion.gob.bo

	Presupuesto quinquenal	X	Asimismo, articula en su PEM a todas las entidades bajo su tuición. Presenta en su PEM el presupuesto quinquenal referencial por acciones estratégicas
--	------------------------	---	--

El Plan Estratégico Ministerial (PEM) del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, es compatible y concordante con el Plan de Desarrollo Económico y Social PDES 2021-2025 "Reconstruyendo la Economía para Vivir Bien, hacia la Industrialización con Sustitución de Importaciones" aprobado por Ley N°1407 de 9 de noviembre de 2021.

Carlos David Guachama Ibarra
CARLOS DAVID GUACHAMA IBARRA
VICEMINISTRO DE
PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN
MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO

CDGT/FRQP/ELT
c.c. Archivo
MPD/VPC/DGSP/IE-NE 0065/2022

"2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN
POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"

3 | 3



RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE APROBACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO EMPRESARIAL



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE
ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° **200**

La Paz, **12 JUL 2022**

VISTOS Y CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 316 de la Constitución Política del Estado señala que la función del Estado en la economía consiste, entre otros, en conducir el proceso de planificación económica y social, con participación y consulta ciudadana, para lo cual la ley establecerá un sistema de planificación integral estatal, que incorporará a todas las entidades territoriales.

Que el Artículo 1, de la Ley N° 777, de 21 de enero de 2016, del Sistema Planificación Integral del Estado, establece que la Ley del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE), que conducirá el proceso de planificación del desarrollo integral del Estado Plurinacional de Bolivia, en el marco del Vivir Bien.

Que el Artículo 13 parágrafo IV, de la citada Ley N° 777, establece de forma complementaria y vinculada a la planificación sectorial, se formularán los Planes Multisectoriales de Desarrollo Integral para Vivir Bien (PMDI) y los Planes Estratégicos Ministeriales (PEM) en los Ministerios con gestión transversal.

Que el Artículo 16 parágrafo I, de la Ley N° 777, establece que los Planes Sectoriales de Desarrollo Integral para Vivir Bien (PSDI), se desprenden del PDES y son planes de carácter operativo que permiten integrar en el mediano plazo el accionar de los diferentes sectores, estableciendo los lineamientos para la planificación territorial y orientaciones para el sector privado, organizaciones comunitarias, social cooperativas, así como para el conjunto de los actores sociales; y asimismo en su parágrafo VI, establece que como proceso vinculado a la planificación sectorial que los Ministerios con gestión transversal, formulen Planes Estratégicos Ministeriales (PEM), que seguirán de manera referencial, la estructura y contenido establecida para los PSDI y tendrán el mismo procedimiento de aprobación, el cual articulará a las entidades e instituciones públicas bajo su dependencia, tuición o sujeción, según corresponda a las características del Ministerio.

Que el Artículo 19 de la Ley N° 777, de 21 de enero de 2016, del Sistema Planificación Integral del Estado, establece que los Planes Estratégicos Institucionales (PEI) permiten a cada entidad o institución pública establecer, en el marco de sus atribuciones, su contribución directa a la implementación del PDES, PSDI, PEM o PTDI según corresponda, y se elaborarán de forma simultánea y coordinada con los planes de mediano plazo y que todas las entidades o instituciones públicas realicen la formulación de su PEI.



2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN:
POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Av. Mariscal Santa Cruz esq. calle Loayza - Teléfono: (591-2) 218 3333 - www.economiayfinanzas.gob.bo
La Paz - Bolivia

ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIAMINISTERIO DE
ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS**200**

Que la referida Ley N° 777, en su Artículo 19 establece que los planes estratégicos de las entidades o instituciones públicas bajo tuición de un Ministerio o de una Entidad Territorial Autónoma, se articularán de forma directa a los PSDI, a los PEM o los PTDI, los cuales incorporarán actividades estratégicas de gestión pública a ser desarrolladas por las entidades o instituciones del sector público, para contribuir al cumplimiento del PDES, PSDI, PEM o PTDI, según corresponda. La aprobación de los PEI de las entidades o instituciones bajo tuición o dependencia de un ministerio u otra institución tutora, se efectuará por la Máxima Autoridad Ejecutiva que ejerce tuición bajo su responsabilidad, con la norma legal que corresponda a cada entidad. El seguimiento a la ejecución del PEI articulado al Subsistema de Seguimiento y Evaluación Integral de Planes, se realizará en coordinación con el Órgano Rector del SPIE.

Que el Artículo 4, parágrafo II y la Disposición Adicional Única parágrafo I de la Ley N° 1407, de 09 de noviembre de 2021, Plan de Desarrollo Económico Social 2021-2025, establece que los Planes Sectoriales, Territoriales, de Gestión Territorial Comunitaria, Multisectoriales, Estratégicos Ministeriales, Estratégicos Institucionales, de Empresas Públicas, Estrategias de Desarrollo Integral y otros en el marco de la Ley N° 777 del Sistema de Planificación Integral del Estado, deberán ser adecuados, elaborados, formulados y ejecutados en concordancia con el Plan de Desarrollo Económico y Social 2021-2025, "Reconstruyendo la Economía para Vivir Bien, hacia la Industrialización con Sustitución de Importaciones", en un plazo máximo de ciento veinte (120) días calendario, computables a partir de la publicación de la Ley N° 1407.

Que el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas ha emitido la Resolución Ministerial N° 154 de 17 de junio de 2022, que aprueba el Plan Estratégico Ministerial, aplicable a las entidades e instituciones públicas del sector económico financiero del Estado.

Que la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo ha elaborado y remitido mediante nota GP/GG/PLAN/EX/38/2022, su Plan Estratégico Empresarial (PEE) 2021-2025), el cual de acuerdo al Informe Técnico MEFP/DM/DGPLA/N° 33/2022, emitido por la Dirección General de Planificación del MEFP, es compatible y concordante con el Plan Estratégico Ministerial 2021-2025, del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, con el Plan de Desarrollo Económico Social (PDES) y con el Plan General de Desarrollo Económico Social (PGDES), además de estar elaborado en el marco de sus competencias, atribuciones y cumplir con lo establecido en la Ley N° 777 y con los "Lineamientos Metodológicos para la Formulación de Planes de Mediano Plazo PSDI/PEM, PEI, PEE/PEC, PMDI, PTDI y PGTC 2021-2025".

**POR TANTO:**

El Ministro de Economía y Finanzas Públicas, en uso de sus atribuciones conferidas por la normativa vigente.

2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN:
POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE
ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS

200

RESUELVE:

PRIMERO.- Aprobar el Plan Estratégico Empresarial (PEE) 2021-2025, en sus siete (7) puntos de estructura, correspondiente a LA GESTORA PÚBLICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LARGO PLAZO, documento que es parte inseparable de la presente Resolución Ministerial.

SEGUNDO.- La Máxima Autoridad Ejecutiva de la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo es la encargada de velar por el seguimiento y cumplimiento del PEE 2021 - 2025 de su entidad.

Regístrese, comuníquese y archívese


Marcelo Montenegro Gomez Garcia
MINISTRO DE ECONOMÍA
Y FINANZAS PÚBLICAS



2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN:
POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Av. Mariscal Santa Cruz esq. calle Loayza - Teléfono: (591-2) 218 3333 - www.economiayfinanzas.gob.bo
La Paz - Bolivia



INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Política del Estado, en su Artículo 45 Parágrafo II, establece que la Seguridad Social se presta bajo los principios de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad y otros, y su dirección y administración corresponde al Estado, con control y participación social.

Considerando el mandato constitucional, la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo (en adelante Gestora) se crea con la promulgación de la Ley N° 065 de Pensiones el 10 de diciembre de 2010, que en el artículo 147 señala que los Fondos de Pensiones serán administrados por la Gestora, la cual se constituirá como una Empresa Pública Nacional Estratégica, de derecho público y duración indefinida, con personalidad jurídica y patrimonio propio, autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica, jurisdicción, competencia y estructura de alcance nacional.

El Artículo 177 de la Ley N° 065 de Pensiones, establece que las Administradoras de Fondos de Pensiones, continuarán realizando todas las obligaciones determinadas mediante Contrato de prestación de servicios suscrito con el Estado Boliviano en el marco de la Ley N° 1732, de Pensiones, Decretos Supremos y normativa regulatoria reglamentaria; así como, lo dispuesto en la presente Ley y disposiciones reglamentarias del Sistema Integral de Pensiones, asumiendo las obligaciones, atribuciones y facultades conferidas a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo, mientras dure el periodo de transición.

A efectos de dar cumplimiento a la Ley N° 065 de Pensiones, el Estado Plurinacional de Bolivia aprueba el Decreto Supremo N° 2248 de 14 de enero de 2015, cuyo objeto es la constitución y aprobación de los Estatutos, la estructura organizacional y las atribuciones que tiene la Gestora.

El Decreto Supremo N° 3333 de 20 de septiembre de 2017, establece la transferencia de la Administración y Pago de la Renta Universal de Vejez y Gastos Funerales a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo (Gestora), por parte de la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros (APS), debiendo ésta iniciar actividades referentes a

la administración y pago de dichos beneficios a partir del 2 de enero de 2018. Asimismo, establece que la Gestora se financiará con recursos de la Comisión por el servicio de Administración del Fondo de la Renta Universal de Vejez, administración de la Base de Datos de Beneficiarios, gestión y pago de la Renta Dignidad y Gastos Funerales.

Por otra parte, el mencionado decreto supremo, en su Disposición Final Única, establece que, en un periodo de hasta dieciocho (18) meses, la Gestora iniciará actividades en lo referente a los Regímenes Contributivo y Semicontributivo del Sistema Integral de Pensiones.

El 20 de marzo de 2019, se promulgó el Decreto Supremo N° 3837, el cual establece la postergación del inicio de actividades al público de la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo en cuanto a los Regímenes Contributivo y Semicontributivo, por un plazo no mayor a treinta (30) meses, computables a partir de la publicación del mencionado Decreto Supremo, es decir que la Gestora debió iniciar actividades al público el 21 de septiembre de 2021.

Debido a la coyuntura política-social que atravesó nuestro país en las gestiones 2019 y 2020, en la que la democracia en el Estado Plurinacional de Bolivia fue interrumpida por el Gobierno de facto, la Gerencia General de la Gestora tomó la determinación de resolver unilateralmente el Contrato Administrativo N° 065/2019 para el desarrollo del software del SIP, invocando a la cláusula décima octava, numeral 18.3. (Formas de Resolución y Resolución por causas de Fuerza Mayor, caso fortuito o en resguardo de los intereses del Estado), sin ninguna justificación.

La decisión gerencial, impidió el inicio de actividades de la Gestora en los plazos establecidos de acuerdo a disposiciones legales; el 15 de septiembre de 2021, se promulgó el Decreto Supremo N° 4585, donde establece el inicio de actividades en los Regímenes Contributivo y Semicontributivo de forma parcial dentro de los doce (12) meses siguientes a la publicación del mencionado Decreto Supremo y de manera total en un plazo no mayor a veinte (20) meses computados de igual manera.

La Ley N° 777 del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE) de 21 de enero de 2016, establece que todas las empresas del sector público deben formular su Plan Estratégico Empresarial y que el mismo sea un instrumento de planificación que direcciona y oriente la toma de decisiones en la empresa para el logro de las metas, resultados y acciones, además debe permitir a cada entidad o institución pública establecer, en el marco de sus atribuciones, su contribución directa al cumplimiento de las metas y resultados del Plan de Desarrollo

Económico Social (PDES), Plan Sectorial de Desarrollo Integral (PSDI), Plan Estratégico Ministerial (PEM) o Planes Territoriales de Desarrollo Integral (PTDI), según corresponda.

En este sentido y en el marco normativo anteriormente señalado, la Gestora como Empresa Pública Nacional Estratégica, con la participación de los trabajadores y/o servidores públicos llevó adelante la formulación de su Plan Estratégico Empresarial (PEE), expuesto en el presente documento.



FILOSOFÍA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

2. FILOSOFÍA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

En este acápite se expone la orientación empresarial que la Gestora adopta para el periodo 2021 - 2025, presentando la misión, visión, principios y valores.

La filosofía de una empresa es el conjunto de elementos que definen las prácticas empresariales que utiliza un negocio para alcanzar sus objetivos; por otra parte, permite fortalecer las relaciones con los clientes, la cultura y los valores de la misma.

En general, la filosofía de la empresa representa las creencias con las que los servidores públicos y/o trabajadores de la empresa se guían para realizar sus actividades.

Para desarrollar una filosofía empresarial es necesario establecer la misión y la visión empresarial.

uno o más sectores en el marco de sus atribuciones, permitiendo articular los planes estratégicos de las entidades bajo tuición, sujeción o dependencia, con el Plan de Desarrollo Económico Social.

Los Planes Sectoriales de Desarrollo Integral para Vivir Bien (PSDI) son planes de carácter operativo, que permiten integrar en el mediano plazo el accionar de los diferentes sectores y tienen como fin impulsar el desarrollo integral de éstos de forma articulada al Plan de Desarrollo Económico Social en el marco del Desarrollo Integral para Vivir Bien.

El PSDI articula el conjunto de la planificación que se realiza en el sector, incluyendo la planificación estratégica institucional y la planificación empresarial de las entidades públicas bajo tuición.

Por tanto, la planificación empresarial pública se constituirá en la actividad fundamental que direcciona y orienta la toma de decisiones de la Empresa, que contribuye al logro de metas y resultados de la Agenda Patriótica, el PDES y los Planes Sectoriales de Desarrollo Integral para Vivir Bien (PSDI) del sector al que pertenezca la Empresa.

De acuerdo con los Lineamientos Metodológicos para la formulación de PSDIs se establece que cada sector debe identificar el pilar, la meta y el resultado establecido en el PDES de acuerdo al ámbito de sus atribuciones y funciones para el quinquenio correspondiente. Asimismo, se establece que el sector y sus entidades o empresas dependientes deben incorporar las acciones a ejecutarse en el quinquenio para el logro de los resultados previstos.

Los resultados se constituirán en los articuladores de las acciones que forman parte del proceso de planificación integral.

En ese marco, las empresas públicas deberán elaborar y adecuar según corresponda sus planes estratégicos empresariales o planes estratégicos corporativos alimentando o integrando los PSDIs, para este fin deberán identificar los pilares, metas, resultados y acciones a desarrollar para contribuir al logro de los resultados del sector y de los objetivos estratégicos del país.

2.1. ENFOQUE POLÍTICO

La Agenda Patriótica 2025 aprobada en la gestión 2015, compuesta por trece (13) pilares fundamentales, plasma la visión del país que se quiere alcanzar hacia el 2025. Para el cumplimiento de estos pilares, el Gobierno Nacional aprobó en marzo del 2016, el Plan de Desarrollo Económico Social (PDES) como instrumento de planificación de mediano plazo (2016 - 2020).

Por su parte, la Ley N° 777 del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE) constituye un sistema de normas, procesos y metodologías cuyo propósito se orienta en asegurar que las acciones de toda la gestión pública se orienten a construir el Vivir Bien, cumpliendo las metas del PDES y de la Agenda Patriótica 2025.

En el marco de la Ley del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE) se establece el Plan Estratégico Ministerial del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas MEFP, con un carácter transversal, correspondiendo su formulación a las diferentes carteras de Estado en el marco de las metas establecidas en el PDES.

El Plan Estratégico Ministerial, a través de las carteras de Estado, agrupa la visión a mediano y largo plazo de

Los lineamientos metodológicos para la formulación de Planes Estratégicos Empresariales (PEE) emitidos por el Ministerio de Planificación del Desarrollo, establecen que las empresas en la elaboración de sus Planes Estratégicos Empresariales (PEE) deberán emplear la metodología que consideren conveniente y que más se adecúe a su rubro empresarial; sin embargo, de forma obligatoria deberán contener:

Eje (Pilar), Lineamientos de Política (Meta), Impacto (Resultado), Acción (Producto).

Adicionalmente deberá contemplar: Visión, Misión, Diagnóstico, Identificación de las unidades de negocio que son los responsables del cumplimiento de las acciones, resultados y metas establecidas con anterioridad, indicadores de impacto y de proceso.

2.2. MISIÓN

Cuando hablamos de la misión de una empresa, básicamente nos referimos a su razón de ser. El objetivo de este concepto es definir por qué motivo existe una empresa y de qué le sirve al país o la sociedad y las actividades que desarrolla. La Misión de la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo se detalla a continuación:

MISIÓN

“Trabajar día a día con el compromiso de manejar los recursos financieros de manera adecuada y responsable, brindando a nuestros asegurados y beneficiarios un servicio, con transparencia, calidad y calidez”.

2.3. VISIÓN

La visión provee el marco de referencia de lo que una institución quiere ser en el futuro, la visión de la empresa es descrita a continuación:

VISIÓN

“Ser una entidad pública de ahorro previsional sólida y confiable, con un modelo de calidad orientado a la mejora continua para el beneficio de los bolivianos y las bolivianas”.



COORDINADOR
GENERAL



ATC 5



PRINCIPIOS Y VALORES EMPRESARIALES

3. PRINCIPIOS Y VALORES EMPRESARIALES

3.1. PRINCIPIOS

Los principios en los cuales se rige la Seguridad Social de Largo Plazo están establecidos en el Artículo 3 de la Ley 065 de Pensiones:

- **Universalidad:** Es la garantía de protección y acceso de las bolivianas y los bolivianos a la Seguridad Social de Largo Plazo sin que exista discriminación por la clase de trabajo que realizan, por la forma de remuneración que perciben, por el nivel económico en que se encuentran, y sin que exista discriminación por sexo, intra genérica, ni religión.
- **Interculturalidad:** Es el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y derechos de convivencia entre las culturas del Estado Plurinacional de Bolivia respecto a la Seguridad Social de Largo Plazo, en aplicación a lo dispuesto en el Artículo 8, parágrafo II de la Constitución Política del Estado.
- **Integralidad:** Se refiere al otorgamiento de las prestaciones de la Seguridad Social de Largo Plazo, acorde con los colectivos que se van a proteger, a través de la articulación de los regímenes que componen el Sistema Integral de Pensiones.
- **Equidad:** Es el otorgamiento ecuánime de prestaciones por las contribuciones efectuadas a la Seguridad Social de Largo Plazo y de beneficios reconocidos en la Ley N° 065.
- **Solidaridad:** Es la protección a los Asegurados menos favorecidos con participación de todos los aportantes al Sistema Integral de Pensiones de las bolivianas y los bolivianos con mayores ingresos, de acuerdo a lo establecido en la mencionada Ley.
- **Unidad de gestión:** Es la articulación de políticas, procedimientos y prestaciones en

la Seguridad Social de Largo Plazo, a fin de cumplir el objeto de la citada Ley.

- **Economía:** Es la gestión efectiva, racional y prudente de los recursos de la Seguridad Social de Largo Plazo, manteniendo el equilibrio actuarial y financiero necesarios para otorgar las prestaciones y beneficios, establecidos en la mencionada Ley.
- **Oportunidad:** Es el reconocimiento y otorgamiento de prestaciones y beneficios de la Seguridad Social de Largo Plazo en el momento que en derecho correspondan.
- **Eficacia:** Es el correcto uso de los recursos de la Seguridad Social de Largo Plazo, para garantizar el pago de las prestaciones y beneficios que esta Ley otorga.
- **Igualdad de Género:** Es proveer mecanismos necesarios y suficientes para cerrar brechas de desigualdad, en las prestaciones y beneficios de la Seguridad Social de Largo Plazo entre hombres y mujeres.

3.2. VALORES

Los valores de una empresa son los que apoyan la visión de esta, dan forma a la misión y la cultura, reflejando los estándares de la empresa. Los valores, creencias, filosofía, principios son la esencia y la identidad de una empresa.

La creación y formalización de los valores en una empresa proporcionan ventajas sustanciales internas como externas: ayudan a las empresas en los procesos de toma de decisiones y en la educación a los clientes potenciales.

Los valores institucionales son descritos a continuación:

CUADRO 1 VALORES INSTITUCIONALES

Transparencia	Comprometidos dentro la Empresa a ser transparentes con la información aplicando estándares generales de lucha contra la corrupción.
Honestidad	Actuar correcta y honradamente dentro la Empresa, cuidando los bienes institucionales y desempeñando funciones con los más altos índices de efectividad.
Respeto	Tratar a nuestros clientes con la cordialidad que estos merecen, brindándoles seguridad y confianza estableciendo mecanismos de comunicación e información continua y fluidas a todas las partes interesadas de la Gestora.
Lealtad	Seguir las reglas de honor, rectitud y fidelidad para con la Gestora y nuestros clientes, incrementando así la satisfacción e imagen institucional hacia ellos.
Responsabilidad	Cumplir dentro la Empresa con las obligaciones asignadas, con el compromiso y disciplina profesional que corresponde, aplicando la mejora continua en el desempeño de sus actividades.
Excelencia	Nos superamos día a día.
Ética e Integridad	Actuamos con rectitud y firmeza en las decisiones empresariales.
Trabajo en equipo	Nos comprometemos con brindar el mejor esfuerzo por el equipo de trabajo.
Responsabilidad Social	Trabajamos por el beneficio de la sociedad.



DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL

4. DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL

El diagnóstico de la Gestora considera tanto el análisis interno como la evaluación al cumplimiento de las atribuciones en el último quinquenio (2016 – 2020).

4.1. ANÁLISIS INTERNO

El análisis interno hace énfasis en el marco legal competencial de la Gestora, ya que la misma cuenta con un marco normativo del que emergen las atribuciones y competencias, que derivan en los diferentes productos empresariales que ésta genera.

Por otra parte, el análisis interno concluye con una descripción de la actual situación de la Gestora, considerando sus fortalezas y debilidades institucionales.

4.1.1. ATRIBUCIONES Y COMPETENCIAS

Las atribuciones y competencias de la Gestora se traducen en productos empresariales, que se encuentran contemplados en los siguientes instrumentos normativos:

- Constitución Política del Estado, de 7 de febrero de 2009.
- Ley N° 065 de Pensiones, de 10 de diciembre de 2010.
- Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales, de 20 de julio de 1990.
- Ley N° 341, de Participación y Control Social, de 5 de febrero 2013.
- Ley N° 974, de Unidades de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, de 04 de septiembre de 2017.
- Ley N° 2027, Estatuto del Funcionario Público, de 27 de octubre de 1999.
- Ley General del Trabajo, de 8 de diciembre de 1942.
- Ley N° 466 de la Empresa Pública, de 26 de diciembre de 2013.
- Ley N° 777 del Sistema de Planificación Integral del Estado, de 21 de enero de 2016.
- Decreto Supremo N° 0181, Sistema de Administración de Bienes y Servicios, de 28 de junio de 2009.
- Decreto Supremo N° 2248, de 14 de enero de 2015.
- Decreto Supremo N° 2802, de 15 de junio de 2016.
- Decreto Supremo N° 3333, de 20 de septiembre de 2017.
- Decreto Supremo N° 4585, de 15 de septiembre de 2021.
- Resolución Administrativa SPVS/IP N° 335 de 09 de abril de 2008, Reglamento de Inversiones del FRUV.
- Resolución Administrativa APS/DJ/UI/N° 464/2017 de 19 de abril de 2017, Límites de Inversión.
- Resoluciones emitidas por la Gestora.

El referido marco normativo es expuesto, ordenado y desarrollado por Producto Empresarial, a ser presentados en los siguientes puntos:

4.1.1.1. SERVICIO DE ASEGURAMIENTO

La Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, en su Artículo 149 inciso b), establece: “Administrar la totalidad de los registros generados en el Sistema Integral de Pensiones”.

Un resumen del marco legal vinculado al producto de referencia se presenta a continuación:

CUADRO 2
MARCO COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE ASEGURAMIENTO

N°	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE ASEGURAMIENTO	PRODUCTO
1	La Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 149 inciso b), establece: “Administrar la totalidad de los registros generados en el Sistema Integral de Pensiones”.	Servicio de registro de Asegurados y Empleadores; así como, todos los trámites relacionados a ambos registros.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.2. SERVICIO DE RECAUDACIONES

La Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 90 establece “La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo será la responsable de la recaudación de las Contribuciones.”

Un resumen del marco legal vinculado al producto de referencia se presenta a continuación:

CUADRO 3
MARCO COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE RECAUDACIÓN

N°	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE RECAUDACIONES	PRODUCTO
1	La Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 90 establece: “La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo será la responsable de la recaudación de las Contribuciones.”	Servicio de recepción del pago de las contribuciones e intereses al Sistema Integral de Pensiones.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.3. SERVICIO DE PRESTACIONES Y BENEFICIOS

La Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 148 establece, “La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo tiene como objeto la administración y representación de los Fondos del Sistema Integral de Pensiones, gestión de prestaciones, beneficios y otros pagos del Sistema Integral de Pensiones...” asimismo, la mencionada Ley en su Artículo 149 inciso c) establece, “Gestionar y pagar las prestaciones, pensiones, beneficios y pagos...”

Un resumen del marco legal vinculado al producto de referencia se presenta a continuación:

CUADRO 4 MARCO COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE PRESTACIONES Y BENEFICIOS

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE PRESTACIONES Y BENEFICIOS	PRODUCTO
1	La Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 148 establece, “La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo tiene como objeto la administración y representación de los Fondos del Sistema Integral de Pensiones, gestión de prestaciones, beneficios y otros pagos del Sistema Integral de Pensiones...” asimismo, la mencionada Ley en su Artículo 149 incisos c) establece “Gestionar y pagar las prestaciones, pensiones, beneficios y pagos.”	Servicio de pago de las Prestación de Vejez, Prestación Solidaria de Vejez Prestación de Invalidez, las Pensiones por Muerte derivadas de éstas, Gastos Funerarios, Retiros Mínimos, Retiro Final, Retiros Temporales, Masa Hereditaria y Pago de CC Mensual

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.4. SERVICIO DE COBRANZAS

La Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 149 en sus incisos h), i) y j) establece, que la Gestora tendrá entre sus funciones y atribuciones: *“Cobrar las Contribuciones y Aportes Nacionales Solidarios en mora, intereses y recargos, así como el iniciar y tramitar los procesos judiciales correspondientes, para la recuperación de la mora, intereses y recargos sin otorgar condonaciones, de conformidad a la Ley y sus reglamentos, con el fin de precautelar los intereses de los Fondos administrados y de los Asegurados”.*

Un resumen del marco legal vinculado al producto de referencia se presenta a continuación:

CUADRO 5 MARCO COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE COBRANZA

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE COBRANZAS	PRODUCTO
1	La Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 149 en sus inciso h), i) y j) establece que la Gestora tendrá entre sus funciones y atribuciones: <i>“Cobrar las Contribuciones y Aportes Nacionales Solidarios en mora, intereses y recargos, así como el iniciar y tramitar los procesos judiciales correspondientes, para la recuperación de la mora, intereses y recargos sin otorgar condonaciones, de conformidad a la Ley y sus reglamentos, con el fin de precautelar los intereses de los Fondos administrados y de los Asegurados”.</i>	Servicio de cobro de montos adeudados por concepto de Contribuciones, Aporte Nacional Solidario y el Interés por Mora, el Interés Incremental y Recargos que correspondan, a través de la Gestión Administrativa de Cobro, del Proceso Coactivo de la Seguridad Social y/o del Proceso Penal.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.5. SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE

La Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 149 inciso d) establece, “Prestar sus servicios a los asegurados o a quienes tengan derecho a ser asegurados, sin discriminación”.

Un resumen del marco legal vinculado al producto de referencia se presenta a continuación:

CUADRO 6
MARCO COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE

N°	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE	PRODUCTO
1	La Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 149 inciso d) establece, “Prestar sus servicios a los asegurados o a quienes tengan derecho a ser asegurados, sin discriminación.”	Servicio de atención al cliente a través de los canales de atención al cliente como ser: las Plataformas de Atención al Ciudadano, la Sucursal Virtual, la APP Móvil y los Kioskos digitales.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.6. SERVICIO PAGO DE RENTA DIGNIDAD Y GASTOS FUNERALES

La Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 149 inciso d) establece, “Prestar sus servicios a los asegurados o a quienes tengan derecho a ser asegurados, sin discriminación”.

Un resumen del marco legal vinculado al producto de referencia se presenta a continuación:

CUADRO 7
MARCO COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE RENTA DIGNIDAD Y GASTOS FUNERALES

N°	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE PAGO DE RENTA DIGNIDAD Y GASTOS FUNERALES	PRODUCTO
1	El Decreto Supremo N°3333 de 20 de septiembre de 2017, en su Artículo 1 establece la transferencia de la administración y pago de la Renta Universal de Vejez y Gastos Funerales a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo (Gestora) por parte de Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros y el Artículo 2 en su párrafo I. establece que a partir del 2 de enero de 2018, la Gestora se hará cargo de la administración y pago de la Renta Universal de Vejez y Gastos Funerales.	Servicio de pago de la Renta Dignidad y de los Gastos Funerales.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.7. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DEL PORTAFOLIO DE INVERSIÓN DEL FRUV

De acuerdo a la Ley N° 065 Ley de Pensiones, de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 149, establece lo siguiente:

- e) “Administrar los portafolios de inversión compuestos por los recursos de los Fondos Administrados, de acuerdo a la presente Ley y sus reglamentos.”
- k) “Generar rendimientos financieros con los recursos de los Fondos administrados mediante la conformación y administración de carteras de inversiones de acuerdo a la presente Ley y de sus reglamentos.”
- l) “Valorar diariamente las inversiones de cada uno de los Fondos administrados a precios de mercado, de acuerdo a la metodología establecida en disposiciones legales vigentes.”

Asimismo, la Resolución Administrativa SPVS/IP N° 335 de 9 de abril de 2008, Reglamento de Inversiones del Fondo de Renta Universal de Vejez, en su Artículo 2, establece que los recursos de alta liquidez deberán estar invertidos en valores autorizados en el citado reglamento.

Un resumen del marco legal vinculado al producto de referencia se presenta a continuación:

CUADRO 8 MARCO COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DEL PORTAFOLIO DE INVERSIÓN DEL FRUV

N°	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DEL PORTAFOLIO DE INVERSIONES DEL FRUV	PRODUCTO
1	La Ley N° 065 Ley de Pensiones, de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 149, establece lo siguiente: e) “Administrar los portafolios de inversión compuestos por los recursos de los Fondos Administrados, de acuerdo a la presente Ley y sus reglamentos.” k) “Generar rendimientos financieros con los recursos de los Fondos administrados mediante la conformación y administración de carteras de inversiones de acuerdo a la presente Ley y de sus reglamentos.” l) “Valorar diariamente las inversiones de cada uno de los Fondos administrados a precios de mercado, de acuerdo a la metodología establecida en disposiciones legales vigentes.” Asimismo, la Resolución Administrativa SPVS/IP N° 335 de 9 de abril de 2008, Reglamento de Inversiones del Fondo de Renta Universal de Vejez, en su Artículo 2, establece que los recursos de alta liquidez deberán estar invertidos en valores autorizados en el presente reglamento. De igual manera, la Resolución Administrativa APS/DJ/DI/N° 1655/2019 de 27 de septiembre de 2019 que modifica la Resolución Administrativa SPVS/IP N° 335 del 9 de abril de 2008 en su Artículo 39, Excesos de Inversión Involuntarios.	Servicio de administración del Portafolio de Inversiones del FRUV.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.8.SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DEL PORTAFOLIO DE INVERSIÓN DE LOS FONDOS DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y SEMICONTRIBUTIVO

El servicio de administración del portafolio de inversión de los fondos del Régimen Contributivo y Semicontributivo del SIP, es el principal producto, a través del cual la Gestora administrará el ahorro de todos los aportes de los asegurados en el Sistema Integral de Pensiones. Al respecto, la Ley N° 065 Ley de Pensiones, de 10 de diciembre de 2010, en su artículo 149, establece lo siguiente:

- e) “Administrar los portafolios de inversión compuestos por los recursos de los Fondos Administrados, de acuerdo a la presente Ley y sus reglamentos.”
- k) “Generar rendimientos financieros con los recursos de los Fondos administrados mediante la conformación y administración de carteras de inversiones de acuerdo a la presente Ley y de sus reglamentos.”
- l) “Valorar diariamente las inversiones de cada uno de los Fondos administrados a precios de mercado, de acuerdo a la metodología establecida en disposiciones legales vigentes.”

Asimismo, el Decreto Supremo N° 4585, con referencia al plazo de administración del SIP y la Resolución Administrativa APS/DJ/UI/N° 464/2017 de 19 de abril de 2017 que autoriza el Reglamento de Inversiones; Anexo 1 Reglamento de Inversiones, Artículo 3; Inversiones de los fondos del SIP, en el que se establece los lineamientos de inversión.

Un resumen del marco legal vinculado al producto de referencia se presenta a continuación:

CUADRO 9 MARCO COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DEL PORTAFOLIO DE INVERSIÓN DE LOS FONDOS DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y SEMICONTRIBUTIVO DEL SIP

N°	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DEL PORTAFOLIO DE INVERSIÓN DE LOS FONDOS DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y SEMICONTRIBUTIVO DEL SIP	PRODUCTO
1	La Ley N° 065 Ley de Pensiones, de 10 de diciembre de 2010, en su Artículo 149, establece lo siguiente: e) “Administrar los portafolios de inversión compuestos por los recursos de los Fondos Administrados, de acuerdo a la presente Ley y sus reglamentos.” k) “Generar rendimientos financieros con los recursos de los Fondos administrados mediante la conformación y administración de carteras de inversiones de acuerdo a la presente Ley y de sus reglamentos.” l) “Valorar diariamente las inversiones de cada uno de los Fondos administrados a precios de mercado, de acuerdo a la metodología establecida en disposiciones legales vigentes.” Asimismo, el Decreto Supremo N° 4585, establece que la administración del SIP estará a cargo de la Gestora. La Resolución Administrativa APS/DJ/UI/N° 464/2017 de 19 de abril de 2017 autoriza el Reglamento de Inversiones; Anexo 1 Reglamento de Inversiones, artículo 3; Inversiones de los fondos del SIP, en el que se establece los lineamientos de inversión.	Servicio de administración del Portafolio de Inversiones de los fondos del Régimen Contributivo y Semicontributivo del SIP.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.9. SERVICIOS DE GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS

La Gerencia de Nacional de Control de Riesgos, tiene como principal función el control preventivo de todo riesgo que pueda asumir la Gestora, en materia de tecnologías de información y comunicación; así como, de procesos operativos y administrativos que ejecuta la Gestora.

A continuación, se presenta el marco legal competencial en relación con el producto en cuestión:

CUADRO 10
MARCO COMPETENCIAL DE SERVICIO DE GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE CONTROL DE RIESGOS	PRODUCTO
1	El inciso d) del artículo 19 (Gerencias) del Anexo A “Estatutos de la Gestora” del Decreto Supremo N° 2248 de 14 de enero de 2015, establece: “1) La Gerencia de Control de Riesgos, tendrá como principal función el control preventivo de todo riesgo que pueda asumir la Gestora, en materia de sistemas informáticos, prestaciones, beneficios, pagos, Renta Dignidad compensación de cotizaciones, retiros mínimos, retiros finales, cobranza administrativa, inversiones y otras relacionadas al Sistema Integral de Pensiones. 2) Esta Gerencia emitirá recomendaciones para la adopción de medidas o alertas tempranas o necesarias de coordinación, así como identificará permanentemente las debilidades y riesgos inherentes al giro de la Gestora en las materias de su competencia.	Servicio de control preventivo de riesgos operativos y administrativos.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.10. SERVICIO DE SISTEMAS

La Gerencia Nacional de Sistemas, es responsable del seguimiento a la implementación del Software del Sistema Integral de Pensiones, la Migración de Datos de las Administradoras de Fondos de Pensiones y la implementación de la Infraestructura Tecnológica.

A continuación, se presenta el marco legal competencial en relación con el producto en cuestión:

CUADRO 11
MARCO COMPETENCIAL DE SERVICIO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	PRODUCTO
1	El inciso e) del artículo 19 (Gerencias) del Anexo A “Estatutos de la Gestora” del Decreto Supremo N° 2248 de 14 de enero de 2015, establece: “La Gerencia de Sistemas es la encargada de la sistematización informática de los procesos y trámites de la Gestora, y su mantenimiento, así como de la infraestructura informática de la misma”.	Servicio de sistematización informática de procesos operativos y administrativos de la Gestora.
2	El Decreto Supremo N° 4585 de 15 de septiembre de 2021 en su Disposición Transitoria Única indica que: La APS reglamentará las actividades parciales de la Gestora en los Regímenes Contributivo y Semiccontributivo y aprobará un cronograma con plazos y acciones para el traspaso del SIP.	Migración de datos desde las AFP Futuro de Bolivia y BBVA Previsión a la Gestora.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.11. SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS

Este producto intermedio de la Gestora se encuentra relacionado con el Sistema de Administración de Personal.

Un resumen de la relación del marco legal competencial asociado al producto intermedio de referencia se presenta en el siguiente cuadro:

CUADRO 12
MARCO COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS	PRODUCTO
1	El artículo 7 (Régimen laboral) del Decreto Supremo N° 2248 de 14 de enero de 2015, modificado con el Decreto Supremo N° 2802, establece: <i>“I. El personal técnico y demás dependientes de la Gestora se sujetarán a la Ley General del Trabajo, excepto el Directorio y el Plantel Gerencial, determinado en el Anexo B.</i> <i>II. La Gestora elaborará su reglamento interno de personal, el que deberá contemplar los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones, así como el régimen disciplinario para el personal de la Gestora, en el marco de las normas laborales aplicables.”</i> La Ley General del Trabajo, determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan. Las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, aprobadas por Decreto Supremo N° 26115 en su Artículo 7 señalan que: <i>“El Sistema de Administración de personal (SAP) es el conjunto de normas, procesos y procedimientos sistemáticamente ordenados, que permiten la aplicación de las disposiciones en materia de administración pública de personal.”</i> La Ley N° 2027, del Estatuto del Funcionario Público en su artículo 19 establece que: <i>“La Dotación de personal para el ejercicio de la función pública en los puestos determinados para los funcionarios de carrera, comprenderá las funciones de cuantificación de la demanda de personal, programación operativa anual individual, valoración de puesto y remuneración, reclutamiento, selección, inducción o integración. Sus modalidades, condiciones y procedimientos se sujetarán a lo previsto en el presente Estatuto.”</i>	Servicios de Recursos Humanos.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.12. SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS

Son productos intermedios (insumos) imprescindibles para la obtención de los productos finales, entre sus principales servicios se encuentran los procesos de contratación, suministros de almacenes, activos fijos, servicios de contratación, servicio de pasajes y viáticos para el personal de la Gestora, registro presupuestario, contable, tesorería y servicios de tecnologías de información y comunicación.

Un resumen de la relación del marco legal y producto se puede observar en el siguiente cuadro:

CUADRO 13
MARCO COMPETENCIAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DE SERVICIO ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	PRODUCTO
1	La Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales de 20 de julio de 1990 en su artículo 8 señala que: “El Sistema de Presupuesto preverá, en función de las prioridades de la política gubernamental, los montos y fuentes de los recursos financieros para cada gestión anual y su asignación a los requerimientos monetarios de la Programación de Operaciones y de la Organización Administrativa adoptada.	Servicios Presupuestarios.
2	Reglamento Específico del Sistema de Presupuesto de la Gestora, aprobado mediante Resolución de Directorio N° 008/2016 del 23 de noviembre de 2016, define al Sistema de Presupuesto, como: “I. El presente Reglamento Específico del Sistema de Presupuesto, establece los procesos para la elaboración, presentación, ejecución, evaluación y modificación del Presupuesto de la Gestora, los encargados de estos procesos y los plazos de su realización.”	
3	Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales en su artículo 11 establece que: “El Sistema de Tesorería y Crédito Público manejará los ingresos, el financiamiento o crédito público y programará los compromisos, obligaciones y pagos para ejecutar el presupuesto de gastos.” Reglamento Específico del Sistema de Tesorería de la Gestora, aprobado mediante Resolución de Directorio N° 007/2016 del 23 de noviembre de 2016, define al Sistema de Tesorería, como: “Regular los procedimientos a ser aplicados por la Gestora, relativos a la programación, recaudación y administración de recursos, en el marco de las Normas Básicas del Sistema de Tesorería.”	Servicio de Tesorería y Crédito Público.
4	Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales en su Artículo 10 señala que: “El Sistema de Administración de Bienes y Servicios establecerá la forma de contratación, manejo y disposición de bienes y servicios.	Servicios de Administración de Bienes y Servicios.
5	Reglamento Específico del Sistema de Administración de Bienes y Servicios de la Gestora, aprobado mediante Resolución de Directorio N° 010/2016 del 24 de noviembre de 2016, define al Sistema de Administración de Bienes y Servicios, como: “Regular y operativizar la contratación de bienes, obras, servicios generales y de consultoría, manejo y disposición de bienes de acuerdo a la naturaleza de la Gestora.”	

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DE SERVICIO ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	PRODUCTO
6	La Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales de 20 de julio de 1990 en su artículo 12 refiere que: “El Sistema de Contabilidad Integrada incorporará las transacciones presupuestarias, financieras y patrimoniales en un sistema común, oportuno y confiable, destino y fuente de los datos expresados en términos monetarios.”	Servicio de Contabilidad.
7	Reglamento Específico del Sistema de Contabilidad Integrada de la Gestora, aprobado mediante Resolución de Directorio N° 009/2016 del 23 de noviembre de 2016, define al Sistema de Contabilidad Integrada, como: “Marco normativo interno y específico, respecto al Sistema de Contabilidad Integrada que contiene un conjunto de disposiciones de aplicación obligatoria en la misma.”	

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.13. SERVICIOS DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

La Gestora debe contar con orientación institucional consistente con el Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES) tanto en el mediano y corto plazo, así como de una estructura organizacional y procedimientos debidamente formalizados, capaces de lograr los objetivos programados.

Un resumen del marco legal vinculado a los productos institucionales intermedios referidos, se representa a continuación:

CUADRO 14 MARCO COMPETENCIAL DE LOS SERVICIOS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y NORMATIVIDAD

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	PRODUCTO
1	La Ley N° 777, del Sistema de Planificación Integral Estatal SPIE de 21 de enero de 2016, en su artículo 13 párrafo I señala que: “El Subsistema de Planificación (SP) está constituido por el conjunto de planes de largo, mediano y corto plazo de todos los niveles del Estado Plurinacional, y se implementa a través de Lineamientos, procedimientos, metodologías e instrumentos técnicos de planificación.”	Servicio de Planificación Institucional (estratégica y Operativa).
2	La precedente Ley en su artículo 23, párrafo I señala: “Los Planes Operativos Anuales (POA) son la programación de acciones de corto plazo de cada entidad pública (...).”	
3	Decreto Supremo N° 3246 de 5 de julio de 2017, Normas Básicas del Sistema de Programación de Operaciones, artículo 2 señala: “El objeto de las presentes normas, es regular la aplicación del Sistema de Programación de Operaciones en las entidades del sector público, determinando los procedimientos a emplear, medios y recursos a utilizar, en función al tiempo y espacio, permitiendo la programación de acciones de corto plazo, concordantes con el Plan Estratégico Institucional, en el marco de los planes de mediano plazo establecidos por el Sistema de Planificación Integral del Estado.”	

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	PRODUCTO
4	Reglamento Específico del Sistema de Programación de Operaciones de la Gestora, aprobado mediante Resolución de Directorio N° 23/2018 del 11 de diciembre de 2018, define al Sistema de Programación de Operaciones, como: <i>“Regular el funcionamiento del Sistema de Programación de Operaciones (SPO) en la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo, detallando los procesos, medios y responsables de la formulación, aprobación, seguimiento y evaluación del Plan Operativo Anual (POA).”</i>	Servicio de Planificación Institucional (estratégica y Operativa).
5	Ley N°1178 en su artículo 7 preceptúa lo siguiente: <i>“El Sistema de Organización Administrativa se definirá y ajustará en función de la Programación de Operaciones. Evitará la duplicidad de objetivos y atribuciones mediante la adecuación, fusión o supresión de las entidades, (...)”</i>	Servicio de Organización Administrativa.
6	Resolución Suprema N° 217055 de 20 de mayo de 1997 que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa (NB-SOA), en su artículo 1 preceptúa: <i>“El Sistema de Organización Administrativa es el conjunto ordenado de normas, criterios y metodologías, que a partir del marco jurídico administrativo del sector público, del Plan Estratégico Institucional y del Programa de Operaciones Anual, regulan el proceso de estructuración organizacional de las entidades públicas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.”</i>	
7	Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa de la Gestora, aprobado mediante Resolución de Directorio N° 012/2016 del 6 de diciembre de 2016, define al Sistema de Organización Administrativa, como: <i>“Conjunto de normas y procesos que regula el análisis, el diseño o rediseño, implantación y actualización de la estructura organizacional de la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo, para contribuir al logro de los objetivos institucionales.”</i>	

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.14. SERVICIOS DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

La Gestora, debe hacer conocer a la población los resultados alcanzados por la misma, efectuar procesos de sensibilización referentes al control gubernamental y construir la imagen institucional correspondiente, para este propósito es necesario contar con el Servicio de Comunicación Institucional.

A continuación, se presenta el marco legal competencial en relación con el producto en cuestión:

CUADRO 15

MARCO COMPETENCIAL DE SERVICIO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	PRODUCTO
1	El inciso f) del artículo 19 (Gerencias) del Anexo A “Estatutos de la Gestora” del Decreto Supremo N° 2248 de 14 de enero de 2015, establece: “Gerencia de Gestión Financiera y Comercial.- Esta Gerencia es la encargada de la administración de los recursos propios de la Gestora, el manejo contable y administrativo, así como de la parte comercial e imagen de la misma.” El Manual de Organización y Funciones de la Gestora, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 41/2021 de 22 de junio de 2021, en lo referente a la Unidad de Comunicación e Imagen, dependiente de Asesoría en Planificación, señala que tiene como objetivo: “Elaborar y ejecutar la Estrategia de Comunicación y el Manual de Imagen Institucional, además establecer Relaciones Públicas de calidad entre la Empresa, sus clientes y grupos de interés, dando a conocer socialmente y proyectando una imagen como Empresa Pública adecuada a sus fines y actividades.”	Servicios de Comunicación Institucional.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.15. SERVICIOS LEGALES INTERNOS

La Gestora requiere de servicios legales internos (apoyo e inspección legal), así como otras áreas y unidades de la empresa.

A continuación, se presenta un resumen del mandato legal asociado al producto de referencia:

CUADRO 16

MARCO COMPETENCIAL DE SERVICIOS LEGALES INTERNOS

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DE SERVICIOS LEGALES INTERNOS	PRODUCTO
1	El inciso g) del artículo 19 (Gerencias) del Anexo A “Estatutos de la Gestora” del Decreto Supremo N° 2248 de 14 de enero de 2015, establece: “Gerencia Legal. - Es la encargada de la tramitación de los Procesos Coactivos de la Seguridad Social de Largo Plazo y los Procesos Penales, así como de la asistencia a Gerencia General y al Directorio.”	Servicio de Apoyo Legal Interno.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.16. SERVICIOS DE AUDITORÍA INTERNA

Como parte del proceso administrativo la Gestora requiere un proceso de retroalimentación de las operaciones ejecutadas por la empresa, para ello es necesario el servicio de control interno posterior, brindado por Auditoría Interna.

En el siguiente cuadro se resume el mandato legal competencial del producto de referencia:

CUADRO 17 MARCO COMPETENCIAL DEL SERVICIOS DE CONTROL INTERNO POSTERIOR

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE AUDITORÍA INTERNA	PRODUCTO
1	La Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales en su artículo 13 establece que: “El Control Gubernamental tendrá por objetivo mejorar la eficiencia en la captación y uso de los recursos públicos y en las operaciones del Estado; la confiabilidad de la información que se genere sobre los mismos; los procedimientos para que toda autoridad y ejecutivo rinda cuenta oportuna de los resultados de su gestión; y la capacidad administrativa para impedir o identificar y comprobar el manejo inadecuado de los recursos del Estado.”	Servicio de Control Interno Posterior.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.1.17. SERVICIOS DE TRANSPARENCIA

Este servicio corresponde a promover una cultura de transparencia en la Gestora, así como una lucha frontal contra la corrupción como principios fundamentales del Estado Plurinacional.

A continuación, se presenta el marco legal competencial en relación con el producto en cuestión:

CUADRO 18 MARCO COMPETENCIAL DE SERVICIO DE TRANSPARENCIA

Nº	MARCO LEGAL COMPETENCIAL DEL SERVICIO DE TRANSPARENCIA	PRODUCTO
1	Ley N° 341 de 05 de febrero de 2013, Artículo 18. (Participación y Control Social a las Instituciones del Órgano Ejecutivo), establece: “El Órgano Ejecutivo mediante sus Ministerios, entidades públicas descentralizadas, desconcentradas, autárquicas y empresas públicas, garantizará la Participación y Control Social a través del acceso a la información, la rendición pública de cuentas, las iniciativas legislativas, normativas y las políticas públicas, de acuerdo a su reglamentación.”	Audiencia de Rendición Pública de Cuentas.
2	Ley N° 974 de 04 de septiembre de 2017, Artículo 10. (Funciones), establece: “I. Son funciones de las Unidades de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, en el marco de la presente Ley, las siguientes: 2. A denuncia o de oficio, gestionar denuncias por posibles actos de corrupción. Cuando se advierta la existencia de elementos que permitan identificar posible responsabilidad penal, denunciar ante el Ministerio Público y remitir copia de la denuncia a la Máxima Autoridad. 10. A denuncia o de oficio, gestionar denuncias de negativa injustificada de acceso a la información, en el marco de la presente Ley. 11. A denuncia o de oficio, gestionar denuncias por posibles irregularidades o falsedad de títulos, certificados académicos o profesionales de servidoras, servidores, ex servidoras o ex servidores públicos.”	Gestión de denuncias.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

4.1.2. CAPACIDADES Y FALENCIAS A NIVEL EMPRESARIAL (FORTALEZAS Y DEBILIDADES)

Para realizar el diagnóstico empresarial se utilizó el Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Amenazas y Debilidades), en este acápite se muestran las fortalezas y debilidades (nivel interno), mismo que es detallado a continuación:

CUADRO 19
ANÁLISIS DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS	DEBILIDADES
- Talento humano especializado. - Recursos garantizados para el funcionamiento. - Indicadores institucionales implementados para mejorar la gestión gerencial. - Desarrollo informático de digitalización de files, RRHH, firma digital, gestión documental y pagos por transacciones implementados en concordancia con el avance tecnológico. - Capacidad de negociación y coordinación interinstitucional. - Compromiso Gerencial y del personal para la puesta en marcha de la Gestora. - Dirección Gerencial por objetivos y resultados. - Desarrollo del software para la administración del SIP en proceso.	- Imagen institucional afectada por circunstancias adversas que incidieron en la percepción de la población. - Estructura organizacional vigente no acorde para la puesta en marcha de la Gestora. - Manuales de procesos y procedimientos desactualizados tanto en áreas sustantivas como administrativas. - Ambientes inadecuados para encarar los desafíos en el corto plazo. - La Gestora sigue funcionando como institución pública y no como empresa pública.

4.1.3. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE METAS EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO

4.1.3.1. RESPECTO A LOS RÉGIMENES CONTRIBUTIVO Y SEMICONTRIBUTIVO

La coyuntura política-social que atravesó Bolivia en las gestiones 2019 y 2020, en la que la democracia de nuestro país fue interrumpida por el Gobierno de facto, perjudicó el propósito para el cual la Gestora fue creada.

La administración de la Gestora a finales de 2019, determinó resolver unilateralmente el Contrato Administrativo N° 065/2019 cuyo objeto consistía en el desarrollo del software del SIP, invocando la cláusula décima octava, numeral 18.3. (Formas de Resolución y Resolución por causas de Fuerza Mayor, caso fortuito o en resguardo de los intereses del Estado), sin la debida justificación.

Dicha situación impidió la continuidad del proceso de transferencia entre las AFP y la Gestora, que incluye información, documentación (expedientes y respaldos), bases de datos, obligaciones, activos, pasivos y patrimonio de los Fondos administrados por las AFP, acciones de empresas capitalizadas y otros, en el marco de los Art. 176 y 179 de la Ley 065.

Provocó también la cancelación de todos los demás procesos de adquisición (mobiliario, contratos de oficinas, equipos de computación, servicios de comunicación, cableado estructurado, gestión documental física y

digital, señalética, entre otros) y la ejecución de planes de implementación (contratación de personal, capacitación, inducción, oficinas, logística de equipamiento, plan de comunicación, infraestructura tecnológica, entre otros) que permitirían que la Gestora inicie actividades en lo referente a los Régimen Contributivo y Semicontributivo en septiembre de 2021.

Ante la imposibilidad de iniciar actividades en el plazo establecido en Decreto Supremo N° 3837 de 20 de marzo de 2019, el 15 de septiembre de 2021, mediante Decreto Supremo N° 4585, se estableció que el inicio de actividades en los Regímenes Contributivo y Semicontributivo será de forma parcial dentro de los doce (12) meses siguientes a la publicación del mencionado Decreto Supremo y de manera total en un plazo no mayor a veinte (20) meses computados de igual manera.

4.1.3.2. RESPECTO AL RÉGIMEN NO CONTRIBUTIVO

RENTA DIGNIDAD

Desde el 2 de enero de 2018, la Gestora cumple con la normativa que instruye la Administración y Pago de la Renta Dignidad, llegando a más de un millón de bolivianas y bolivianos a través de sus treinta (30) oficinas de Atención al Ciudadano a nivel nacional y la red de pagos de las Entidades Financieras autorizadas por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI, pago realizado de acuerdo a las modalidades de cobro personal y pago a domicilio, que benefició a personas mayores de sesenta (60) años de edad.

La Renta Dignidad es uno de los beneficios otorgados a través del Fondo de Renta Universal de Vejez (FRUV), que se trata de un pago vitalicio a las personas de 60 o más años de edad que residen en el territorio nacional, excluyendo a aquellas que perciben una remuneración contemplada en el Presupuesto General del Estado (PGE).

Este pago tiene como origen en el beneficio anual y vitalicio implementado mediante la Ley del BONOSOL aprobada el 28 de noviembre de 2002, siendo modificado mediante Ley N° 3791 de 28 de noviembre de 2007, cuyo monto de pago anual de Bs2.400.- (Dos mil cuatrocientos 00/100 bolivianos) para beneficiarios No Rentistas ni Jubilados y Bs1.800.- (Un mil ochocientos 00/100 bolivianos) para Beneficiarios Rentistas o Jubilados, en el transcurso del tiempo se incrementaron y actualmente ascienden a Bs4.550.- (Cuatro mil quinientos cincuenta 00/100 bolivianos) y Bs3.900.- (Tres Mil Novecientos 00/100 bolivianos) pagados en cuotas mensuales, respectivamente.

De conformidad a lo establecido en el Artículo 9 de la Ley N° 3791, tanto la Renta Dignidad como los Gastos Funerales son financiados a través de:

- El 30% de todos los recursos percibidos del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH), de las Prefecturas, Municipios, Fondo Indígena y Tesoro General de la Nación.
- Los dividendos de las Empresas Públicas Capitalizadas en la proporción accionaria que corresponde a los bolivianos.
- Otras fuentes de financiamiento (conforme a la Ley N° 1356 de 28 de diciembre de 2020).

A. CANTIDAD Y MONTO PAGADO A BENEFICIARIOS DE LA RENTA DIGNIDAD

La Gestora, a través de la Subgerencia de Prestaciones No Contributivas, realiza procesos de control sobre la Base de Datos de Beneficiarios de la Renta Dignidad y Gastos Funerales (BDRD), a efecto de dar cumplimiento a la diferenciación de montos (Rentista Bs300 mensual y No Rentista Bs350 Mensual) de Renta Dignidad a ser pagados a los Beneficiarios, de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

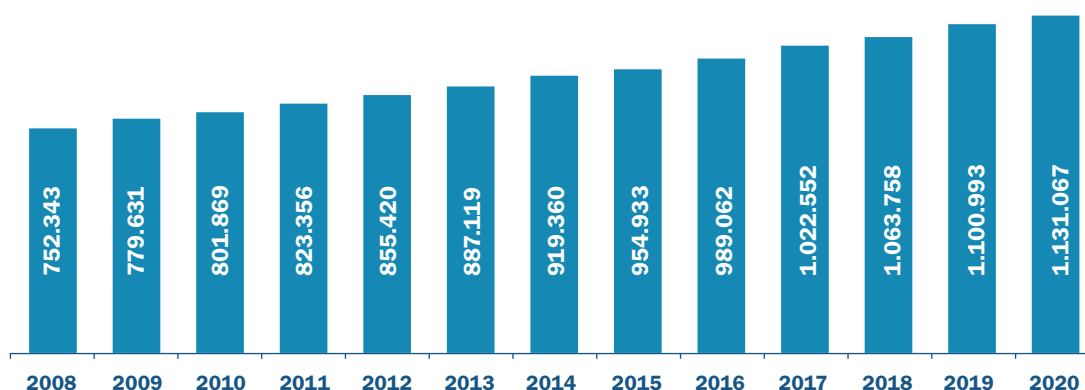
Para este efecto, la Gestora recibe información proveniente de las Entidades Proveedoras de Información (EPI) definidas: Servicio Nacional del Sistema de Reparto (SENASIR), Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), Entidades Aseguradoras (EA), Corporación del Seguro Social Militar (COSSMIL) y Tesoro General de la Nación (TGN).

Las mencionadas EPI remiten mensualmente los listados de Rentistas, pensionados y funcionarios públicos, mayores a sesenta (60) años de edad, con los cuales se realiza el emparejamiento con registros de la BDRD, identificando y clasificando de la siguiente forma el tipo de Beneficiario de la Renta Dignidad:

- **Rentistas y Pensionados:** Son aquellas personas de sesenta (60) años o más de edad que perciben Renta o Pensión en calidad de Titular o Derechohabiente del Sistema de Seguridad Social de Largo Plazo o perciben ingresos en calidad de personaje notable, y no perciben remuneración contemplada en el Presupuesto General del Estado (PGE). Este grupo de Beneficiarios tiene derecho a cobrar Bs300.- de Renta Dignidad por cada periodo en el que recibe renta o pensión.
- **No Rentistas y No Pensionados:** Son aquellas personas de sesenta (60) años o más de edad que no perciben renta o pensión en calidad de Titular o Derechohabiente del Sistema de Seguridad Social de Largo Plazo. Este grupo de Beneficiarios tiene derecho a cobrar Bs350.- de Renta Dignidad por cada periodo en el que recibe renta o pensión.
- **Servidores Públicos:** Este grupo de Beneficiarios no tiene derecho al cobro de la Renta Dignidad, en tanto dure su relación laboral con una Institución Pública.

A continuación, se refleja la cantidad de Beneficiarios de la Renta Dignidad desde 2008 a la gestión 2020.

GRÁFICO 1
CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE LA RENTA DIGNIDAD
DEL 2008 AL 2020
(En número de Beneficiarios)



Nota: Gestiones 2008 – 2020 información recopilada del Boletín Económico – Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas)

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

B. PAGO DEL AGUINALDO DEL BENEFICIO DE LA RENTA DIGNIDAD

El aguinaldo del beneficio de la Renta Dignidad fue instituido mediante Ley N° 562 de 27 de agosto de 2014 que consiste en el pago de un periodo adicional a los doce correspondientes a los meses de una gestión.

Los Beneficiarios que cobraron el aguinaldo de la Renta Dignidad durante la gestión 2020 corresponden a un número de 979.732, por un importe Bs336.480.500 (Trescientos treinta y seis millones cuatrocientos ochenta mil quinientos 00/100 bolivianos).

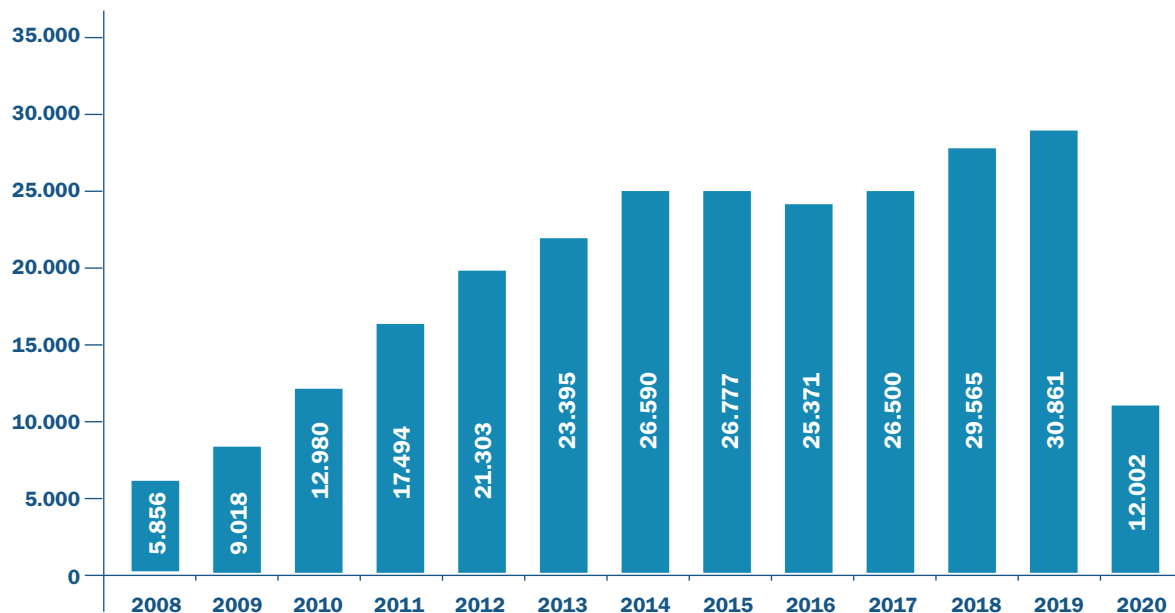
Durante las gestiones 2014 a 2020 los Beneficiarios que cobraron el aguinaldo al menos una vez equivalen a 1.297.494 personas adultas mayores, por un monto de Bs1.945.914.100 (Un mil novecientos cuarenta y cinco millones novecientos catorce mil cien 00/100 bolivianos).

C. PAGO DE LA RENTA DIGNIDAD A DOMICILIO

Para aquellos beneficiarios que, por motivos de salud, se encuentran impedidos de apersonarse a la red de pagos habilitada para el efecto y en atención a las solicitudes documentadas presentadas por algún representante del Beneficiario en las oficinas de la Renta Dignidad de la Gestora, el pago de este beneficio se lo realiza como “Pago a Domicilio”.

El siguiente gráfico detalla los resultados de dicho pago desde su inicio.

GRÁFICO 2
PAGOS A DOMICILIO DE LA RENTA DIGNIDAD
POR GESTIÓN
(En número de pagos)



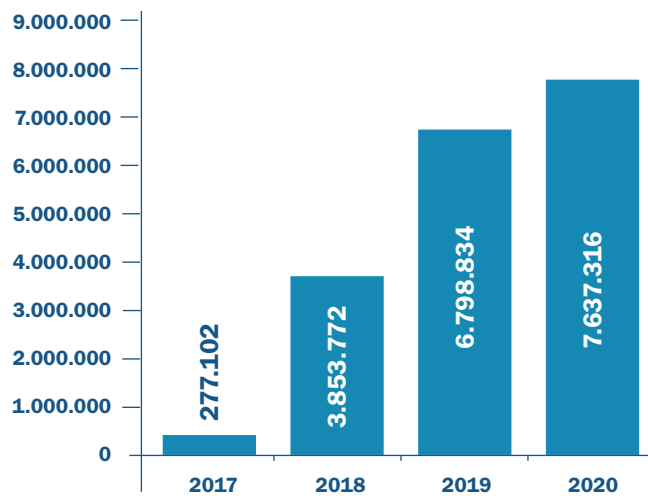
Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

Es importante hacer notar que el número de Pagos a Domicilio no representa el número de Beneficiarios que cobraron a través de este procedimiento debido a que un mismo Beneficiario puede solicitar hasta cuatro (4) veces al año el pago de la Renta Dignidad a Domicilio.

D. BOLETA DIGITAL PARA EL PAGO DE LA RENTA DIGNIDAD

De conformidad a lo establecido mediante Resolución Administrativa APS/DPNC/DJ/N° 755/2017 de 22 de junio de 2017, se aprueba la aplicación de la Boleta Digital de pago de la Renta Dignidad, que permite obtener la información automática de los datos consignados en la boleta y almacenarla en medios digitales, como respaldo válido para los pagos del beneficio, teniendo una importante evolución en el tiempo de vigencia, como se muestra en el siguiente gráfico:

GRÁFICO 3
BOLETA DIGITAL POR GESTIÓN
(En número de pagos)



Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

Es importante tomar en cuenta que las cifras del gráfico anterior reflejan cantidades de periodos pagados de Renta Dignidad que cuentan con respaldo de una Boleta Digital y no representan número de Beneficiarios.

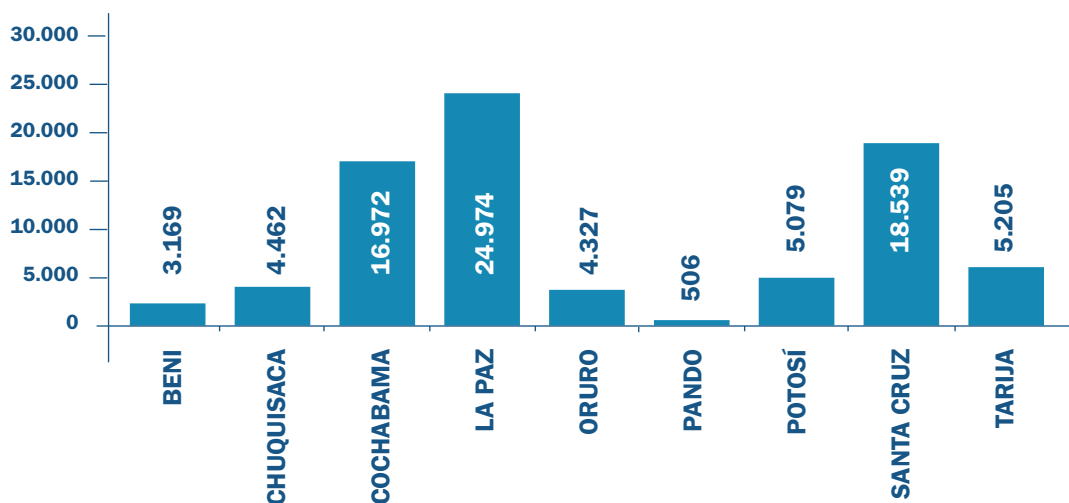
Esta herramienta es de mucha utilidad debido a que permite realizar un mejor control para efectuar el pago al Beneficiario a través del registro de huella digital y evitar la suplantación de identidad.

E. ENROLAMIENTO BIOMÉTRICO

Dentro las medidas de seguridad aplicadas al control en los pagos de la Renta Dignidad, se tiene el enrolamiento biométrico de Beneficiarios efectuado en áreas urbanas y rurales del país, situación que permite el registro adecuado del Beneficiario con la huella digital, foto y firma en la base de datos; evitando a los Beneficiarios, tanto vivos como fallecidos, el riesgo de suplantación de identidad y depurando además a las personas con más de un registro en la Base de Datos.

Durante la gestión 2020 se enroló a 83.233 Beneficiarios en los nueve (9) departamentos del país, según el siguiente detalle:

GRÁFICO 4
BENEFICIARIOS ENROLADOS
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020
 (En número de Beneficiarios)



Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

GASTOS FUNERALES

La Gestora cumple con el derecho póstumo de los Beneficiarios de la Renta Dignidad, otorgando un monto destinado al pago de los servicios funerales a los derechohabientes de los asegurados fallecidos. Dicho beneficio se efectiviza a través de la red de pagos de las Entidades Financieras autorizadas por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI y de las treinta (30) oficinas de atención al cliente a nivel nacional.

Los Gastos Funerales es el beneficio no contributivo que proviene del Fondo Renta Universal de Vejez, que consiste en un pago único de Bs1.800.- (Unos mil ochocientos 00/100 bolivianos), a la persona que acredite haber efectuado el pago del funeral de un Beneficiario de la Renta Dignidad.

Durante los primeros seis (6) meses de fallecido/a el beneficiario o la beneficiaria de Renta Dignidad, cualquier persona que demuestre haber pagado el funeral podrá cobrar los Gastos Funerales. Pasados los seis (6) meses y hasta los dieciocho (18) meses, solamente pueden cobrar este beneficio la o el cónyuge o conviviente, las hijas/os, las hermanas/os o los padres de la persona Beneficiaria fallecida y pasados los dieciocho (18) meses prescribe el beneficio a favor del Fondo.

A. CANTIDAD DE PAGOS Y MONTO DE GASTOS FUNERALES

Las solicitudes de pagos y montos referentes a los Gastos Funerales desde el inicio del pago se reflejan en el siguiente cuadro:

CUADRO 20
SOLICITUDES Y PAGOS DE GASTOS FUNERALES POR GESTIÓN
 (Expresado en número de solicitudes de pago y monto en bolivianos)

AÑO	SOLICITUDES	PAGOS	MONTO
2008	15.011	13.364	24.055.200
2009	20.900	19.456	35.020.800
2010	23.029	21.898	39.416.400
2011	24.741	23.873	42.971.400
2012	25.422	24.335	43.803.000
2013	26.023	25.439	45.790.200
2014	26.252	25.703	46.265.400
2015	26.906	26.574	47.833.200
2016	27.614	26.905	48.429.000
2017	27.479	27.467	49.440.600
2018	28.506	27.977	50.358.600
2019	29.230	28.408	51.134.400
2020	40.671	38.596	69.472.800
TOTAL	341.784	329.995	593.991.000

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

Durante la gestión 2020, se registraron 40.671 solicitudes de Gastos Funerales financiados por el FRUV, que derivaron en 38.596 pagos de dicho beneficio.

Es importante mencionar que las solicitudes rechazadas incumplían con alguno de los requisitos establecidos en la normativa vigente o fueron cubiertas por el Régimen Contributivo del Sistema Integral de Pensiones (Gastos Funerarios).

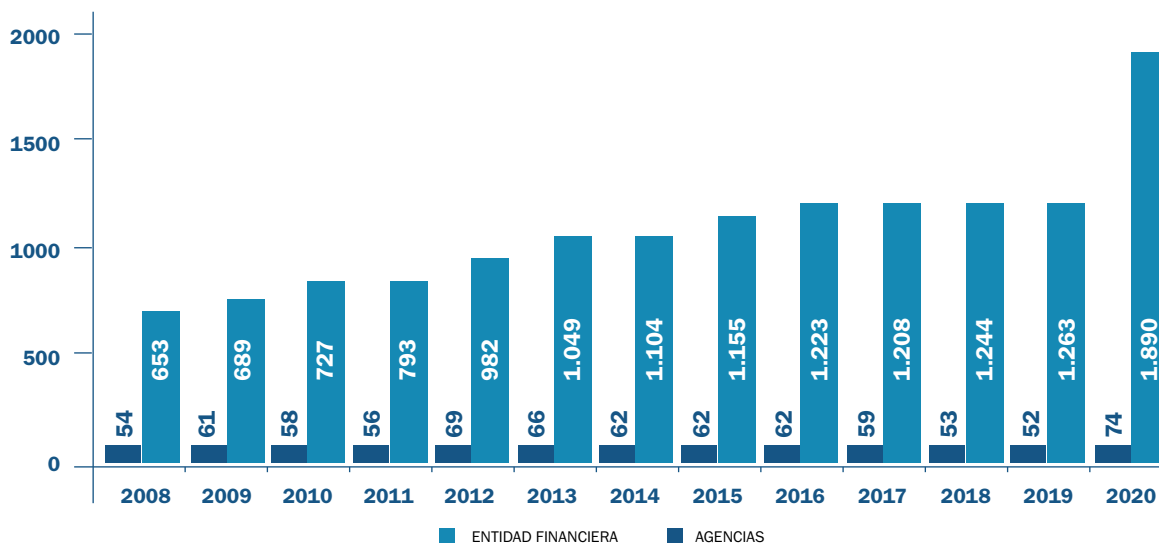
COBERTURA GEOGRÁFICA DE LA RED DE PAGOS DE LA RENTA DIGNIDAD

La Gestora, en virtud de las funciones y atribuciones asignadas en la Ley N° 065, ha habilitado treinta y tres (33) oficinas de atención al cliente y ha gestionado que los beneficiarios de la Renta Dignidad y Gastos Funerales utilicen la red de pagos a nivel nacional compuesta por Entidades Financieras reconocidas por la ASFI.

Para efectuar el pago de la Renta Dignidad y Gastos Funerales, la red a nivel nacional es de las mayores instaladas en la actualidad en el país, misma que está distribuida en ciudades capitales, intermedias y comunidades del área rural.

Durante la gestión 2020, la cobertura y conformación de la red de pagos en línea de la Renta Dignidad y Gastos Funerales, fue la siguiente:

GRÁFICO 5
ENTIDADES FINANCIERAS Y AGENCIAS POR GESTIÓN
 (Expresado en número de Entidades Financieras y Agencias)



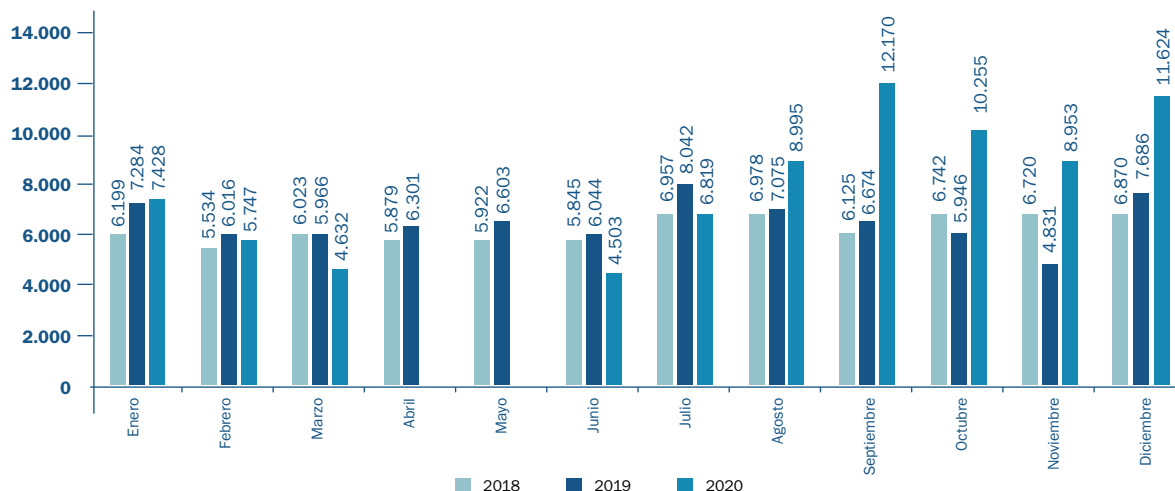
Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

TRÁMITES DE RENTA DIGNIDAD Y GASTOS FUNERALES ATENDIDOS EN LA PLATAFORMA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo atiende a través de sus treinta y tres (33) oficinas de Atención al Ciudadano a nivel nacional, donde Beneficiarios de la Renta Dignidad y público en general tienen la posibilidad de iniciar Trámites de diferente índole, relacionados a los beneficios otorgados a través del FRUV.

El cuadro siguiente refleja la cantidad de atenciones con trámites registrados durante las gestiones 2018, 2019 y 2020, en las oficinas de Atención al Ciudadano a nivel nacional y por departamento:

GRÁFICO 6
TRÁMITES INICIADOS EN OFICINAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
GESTIONES 2018, 2019 Y 2020
 (Expresado en número de trámites)



Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

Como se puede advertir en el cuadro anterior, los meses de abril y mayo de 2020 no se recibieron trámites a través de las Plataformas de Atención al Ciudadano debido a la cuarentena rígida decretada por el Gobierno Nacional por la emergencia sanitaria, a raíz de la pandemia generada por el Covid-19.

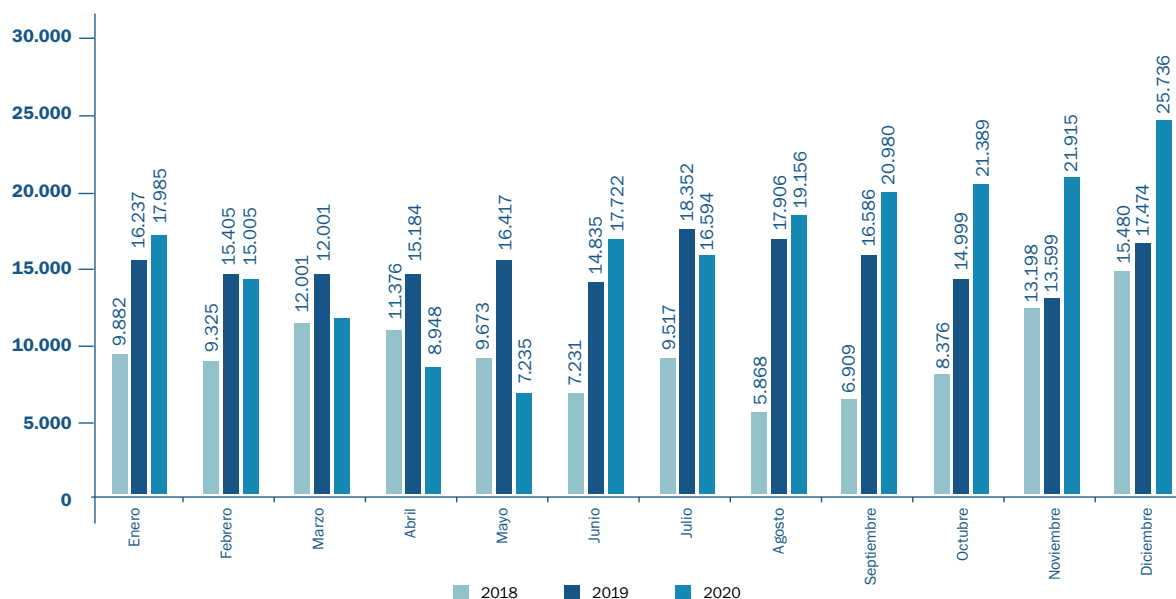
Analizada la información de trámites en las tres gestiones de Administración y Pago de los beneficios no contributivos a través de la Gestora, se advierte un aumento similar entre cada gestión, teniendo un incremento del 3,4% del 2018 al 2019 y un incremento del 3,3% para la gestión 2020.

CONSULTAS SOBRE RENTA DIGNIDAD Y GASTOS FUNERALES ATENDIDAS EN LA PLATAFORMA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

La Plataforma de Atención al Ciudadano de la Gestora además de recibir trámites por parte de Beneficiarios y Solicitantes, tiene la función de absolver dudas y consultas de diferente índole y orientar a la ciudadanía, respecto a los beneficios de la Renta Dignidad y los Gastos Funerales.

El siguiente cuadro muestra la Atención de Consultas por departamento, durante el tiempo de Administración y Pago de la Renta Dignidad y los Gastos Funerales a través de la Gestora:

GRÁFICO 7
CONSULTAS ATENDIDAS EN OFICINAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
GESTIONES 2018, 2019 y 2020
(Expresado en número de consultas)



Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

FONDO DE RENTA UNIVERSAL DE VEJEZ (FRUV)

Es un Fondo comprendido en el Régimen No Contributivo del Sistema Integral de Pensiones, creado con el objeto de canalizar los recursos del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH), y dividendos de las empresas Nacionalizadas y Capitalizadas, destinados a financiar el pago de la Renta Universal de Vejez y los Gastos Funerales.

El Fondo de la Renta Universal de Vejez, para todos los efectos se constituye en un Fideicomiso. Una vez ingresados los recursos determinados, estos se constituyen como patrimonio autónomo y diverso del patrimonio de la entidad que los administre, es indiviso, imprescriptible e inafectable por gravámenes o medidas precautorias de cualquier especie.

A. COMPOSICIÓN DEL FONDO DE RENTA UNIVERSAL DE VEJEZ

El FRUV tiene los siguientes componentes:

- La Cartera de Inversiones se compone de instrumentos financieros del Mercado de Valores valorados diariamente a precios de mercado.
- Los Recursos de Alta Liquidez (RAL) representan el efectivo con el que cuenta el Fondo, recursos que están distribuidos en distintas cuentas de entidades bancarias.
- Inversiones en Reporto se refieren a operaciones temporales, con plazos iguales o menores a cuarenta y cinco (45) días realizados cuando se presentan tasas de rendimiento que favorezcan al Fondo.
- Otras cuentas, hacen referencia a las cuentas por cobrar con Entidades Proveedoras de Información, Fuerzas Armadas y Cooperativas.

Al 31 de diciembre de 2020 el FRUV está compuesto por: la Cartera de Inversiones (81,47%), los Recursos de Alta Liquidez (10,87%) y Otras Cuentas (7,66%). El patrimonio del FRUV administrado por la Gestora Pública, al 31 de diciembre de 2020 alcanzó el monto de Bs4.189 millones.

B. PLAZO ECONÓMICO DEL FONDO DE RENTA UNIVERSAL DE VEJEZ

El plazo económico mide los días promedio que necesitará el Fondo de Renta Universal de Vejez (FRUV) para recuperar los recursos producto de las inversiones realizadas.

CUADRO 21
PLAZO ECONÓMICO DEL FRUV
DE DICIEMBRE 2019 A DICIEMBRE 2020
(Expresado en días)

DETALLE	Dic-2019	Mar-2020	Jun-2020	Sept-2020	Dic-2020
CARTERA DE INVERSIONES	1.289	1.350	1.369	1.386	1.322
LIQUIDEZ	1	1	1	1	1
INVERSIONES EN REPORTO	16	9	8	5	-
PLAZO DEL FRUV	962	925	936	872	1.077

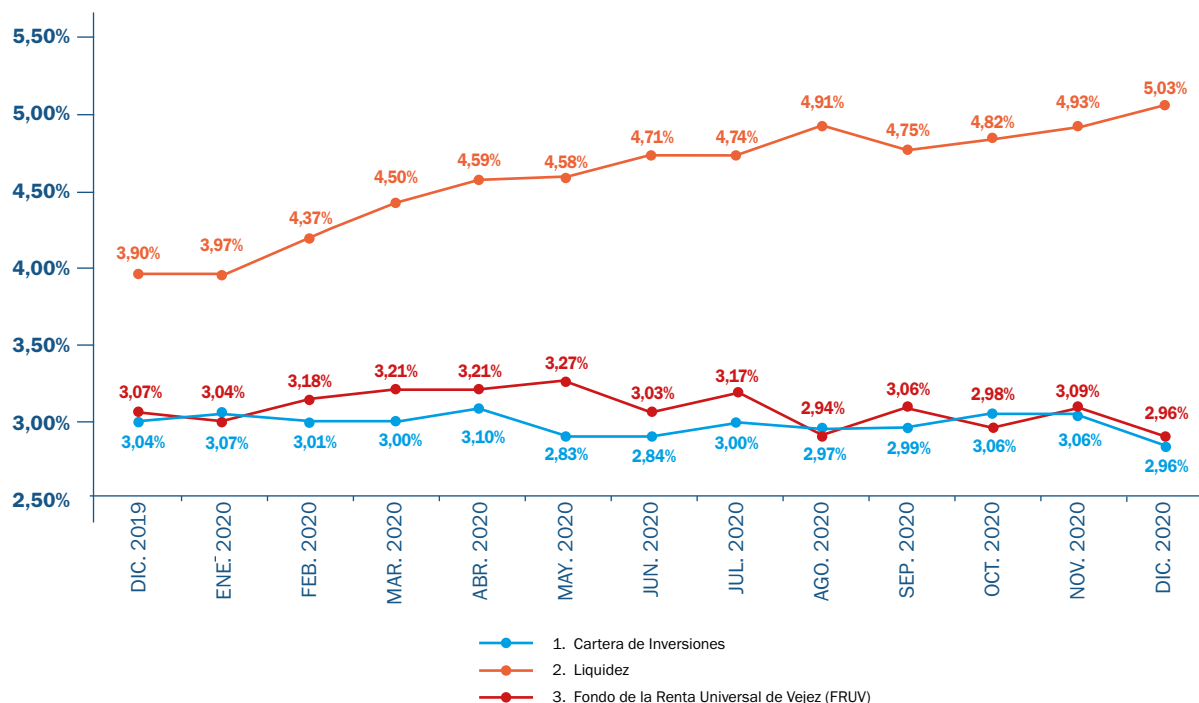
Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

El plazo promedio del FRUV al 31 de diciembre de 2020, es de 2,99 años y el correspondiente a la cartera es de 3,67 años. El plazo económico de la cartera de inversiones se incrementó en 115 días entre diciembre 2019 y diciembre de 2020, debido a las operaciones de compra y venta de Valores realizada por la Gerencia Nacional de Inversiones durante el periodo del Gobierno de facto de la Sra. Jeanine Áñez que, junto a la significativa disminución de los Recursos de Alta Liquidez, tuvieron un efecto en el plazo promedio ponderado del Fondo.

C. TASA PROMEDIO PONDERADA DEL FONDO DE RENTA UNIVERSAL DE VEJEZ

La tasa promedio ponderada del FRUV asocia el desempeño de la Cartera de Inversiones, los Recursos de Alta Liquidez y las Operaciones de Reporto.

GRÁFICO 8
TASA PROMEDIO PONDERADA DEL FRUV
DE DICIEMBRE DE 2019 A DICIEMBRE DE 2020
(Expresado en porcentajes)



Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

Las operaciones de compra (Bs2.058,86 millones) y venta en firme (Bs2.256,68 millones) tuvieron fuerte impacto en la tasa de rendimiento que disminuyó durante el periodo de marzo a agosto 2020, los cuales fueron mitigados en parte con operaciones de Compra en Reporto (Bs783 millones) y la Venta en Reporto (Bs93,09 millones), además del incremento del rendimiento de los recursos de alta liquidez debido a la situación que se presentó en la gestión 2020; para finales de agosto de 2020, la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros emitió una Resolución Administrativa restringiendo de manera temporal la realización de operaciones bursátiles al FRUV.

D. DIVERSIFICACIÓN DEL FONDO DE RENTA UNIVERSAL DE VEJEZ

Se refiere a mantener una saludable distribución de instrumentos financieros y emisores registrados en el mercado de valores en el portafolio de inversiones del FRUV.

Al 31 de diciembre de 2020, el Fondo de Renta Universal de Vejez se encuentra conformado principalmente por Depósitos a Plazo Fijo (87,34%), Bonos a Largo Plazo (6,98%) y Bonos Bancarios Bursátiles (4,76%), siendo los instrumentos más representativos de la cartera de inversiones del FRUV.

Asimismo, la mayor concentración de Depósitos a Plazo Fijo por Emisor se encuentra en: Banco Fassil S.A. (19,26%), Banco Prodem S.A. (9,36%), Banco Mercantil Santa Cruz S.A. (8,65%), Banco Fortaleza S.A. (8,23%), Banco FIE S.A. (7,45%), Banco de Crédito de Bolivia S.A. (7,25%) y Banco Pyme Ecofuturo S.A. (7,18%) los que totalizan un 67,38% de la cartera total.

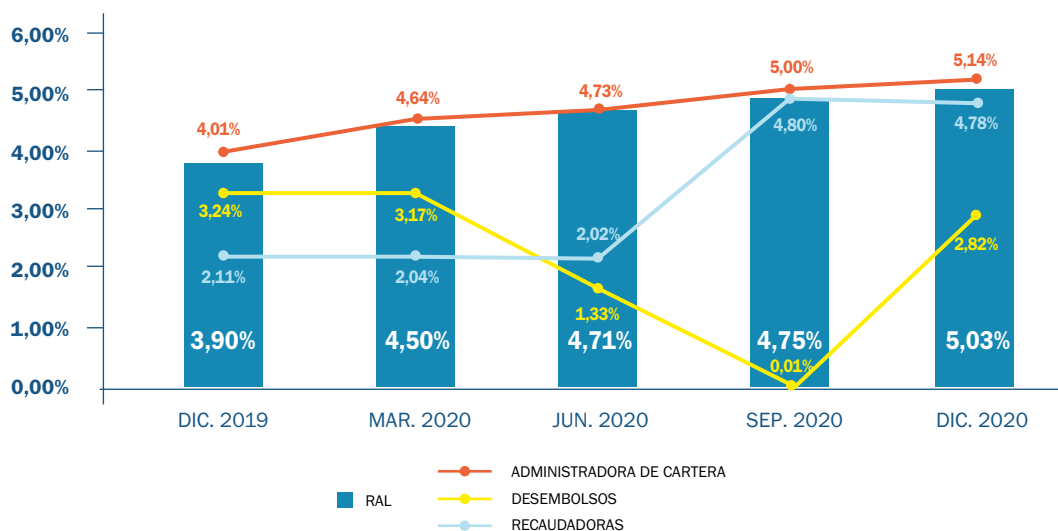
En cuanto a la composición por calificación de riesgo de la cartera de inversiones, un 54,74% cuenta con calificaciones comprendidas entre AAA - AA3 (calificaciones para valores de largo plazo) y N-1 (calificación para valores de corto plazo), 40,24% cuenta con calificaciones entre A1 - A3 y el restante 5,02% cuenta con calificaciones BBB3 y N-2.

La concentración por instrumento, emisor y los niveles de riesgo al que se encuentra sujeta la cartera de inversiones responde a las decisiones de inversión efectuadas por los anteriores administradores del Fondo.

E. RECURSOS DE ALTA LIQUIDEZ DEL FONDO DE LA RENTA UNIVERSAL DE VEJEZ

Los Recursos de Alta Liquidez (RAL) están conformados por las cuentas Administradoras, las de Desembolso y las Recaudadoras, en las cuales se encuentran distribuidos los recursos financieros del FRUV. Además, estas cuentas presentan distintas tasas de rendimiento bajo condiciones acordes con la política de inversiones del FRUV.

GRÁFICO 9
RENDIMIENTO DE LOS RECURSOS DE ALTA LIQUIDEZ
DE DICIEMBRE 2019 A DICIEMBRE 2020
(Expresado en porcentajes)



Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

Al 31 de diciembre de 2020, los Recursos de Alta Liquidez (RAL) representan el 10,87% del FRUV, habiendo disminuido en Bs691 millones con relación al mismo periodo de la gestión 2019. Mediante las distintas ofertas de remuneración de tasas de interés realizadas por las entidades financieras, para las cuentas administradoras de cartera que responden a la situación económica de la gestión 2020, se obtuvo a diciembre de la gestión, un rendimiento ponderado de 5,03%; en comparación del 3,90% registrado en diciembre 2019.

El principal componente de los RAL son las cuentas administradoras de cartera, que tuvieron una tendencia creciente de 4,75% de rendimiento promedio durante toda la gestión 2020. Los RAL se encuentran diversificados en entidades financieras en 4,25% con calificación de riesgo AAA, un 56,19% con AA y 39,56% con A. Los RAL a diciembre 2020 tuvieron una reducción del 50% generando un rendimiento total de Bs52,83 millones en comparación del 2019 que fue de Bs105,39 millones debido a la fuerte reducción de su cuantía.

4.1.4. CAPACIDAD DE SERVICIOS

En cumplimiento a la Disposición Final Única del Decreto Supremo N° 3333 de 20 de septiembre de 2017, a partir del 02 de enero de 2018 la Gestora inició las actividades en lo referente a la administración del Fondo de la Renta Universal de Vejez-FRUV y el pago de la Renta Dignidad (RD) y Gastos Funerales (GF)."

El alcance del servicio comprende:

CUADRO 22
ALCANCE DEL SERVICIO

a) ADMINISTRACIÓN DEL FRUV	b) GESTIÓN DE LA RENTA DIGNIDAD Y GASTOS FUNERALES
• Administrar el portafolio de inversión del FRUV cumpliendo la normativa de inversiones. • Realizar el registro contable del FRUV. • Realizar el manejo de Tesorería del FRUV. • Gestionar y/o efectuar los desembolsos de recursos del FRUV a los canales de pago de la Renta Dignidad y Gastos Funerales.	• Administrar la Base de Datos de Renta Dignidad – BDRD. • Administrar la seguridad de la información. • Atender reclamos de RD y GF. • Procesar solicitudes de Pago a Domicilio de la RD. • Procesar planillas para el pago de Renta Dignidad. • Coordinar el pago de la RD con las Entidades Proveedoras de Información (EPI), Fuerzas Armadas (FFAA) y la empresa subcontratada. • Conciliar pagos con las EPI, FFAA y Entidades Financieras (EEFF). • Cumplir el margen de efectividad en el pago de la RD. • Digitalizar una muestra de comprobantes de pago de la RD. • Efectuar la Gestión de archivo documental. • Campañas informativas de la Renta Dignidad y Gastos Funerales.
c) PAGO DE LA RENTA DIGNIDAD Y GASTOS FUNERALES	d) ACTUALIZACIÓN Y SINCRONIZACIONES DE LA BASE DE DATOS DE BENEFICIARIOS DE LA RENTA DIGNIDAD Y GASTOS FUNERALES.
• Pago de la RD y los GF a través del sistema financiero bancario y no bancario. • Pago de la RD a través de las Fuerzas Armadas. • Pago de la RD a domicilio. • Enrolamiento Biométrico de los Beneficiarios de Renta Dignidad.	• Actualización de la BDRD por trámites electrónicos. • Actualización de la BDRD por solicitudes documentadas. • Cruce de datos entre la BDRD y la BD de Registro Cívico del Órgano Electoral Plurinacional. • Actualización de la BDRD por trámites electrónicos de Beneficiarios EPI. • Actualización de la BDRD por solicitudes documentadas de los Beneficiarios mediante las EPI en proceso de sincronización. • Actualización de la BDRD por solicitudes de las EPI en proceso de emparejamiento o clasificación. • Actualización de la BDRD por reclamos documentados de Beneficiarios EPI.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

4.1.5. ESTADO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

A. INFORMACIÓN VINCULADA AL GIRO DE LA EMPRESA

Desde la promulgación de la Ley N° 1732 de 29 de noviembre de 1996 el Estado no percibe los aportes laborales ni patronales de los trabajadores activos debido a que se implementó el Sistema de Ahorro Individual, es decir, cada persona aportaba de manera particular a un fondo de vejez para acceder a una jubilación.

De esta manera, al tener la población ingresos bajos, sus rentas de jubilación eran mínimas. Muestra de esto es que, hasta noviembre de 2010, existían más de 30 mil trabajadores asegurados a las AFP que cumplían con requisitos de jubilación y no podían acceder a la misma porque sus pensiones calculadas eran muy bajas.

Por otra parte, los beneficios del Bonosol y Bolivida provenían únicamente de los ingresos de las empresas capitalizadas, además de no tratarse de prestaciones universales que benefician a todos los adultos mayores.

A raíz de diversas demandas y solicitudes de trabajadores aportantes a las Administradoras de Fondos de Pensiones, se constituyó el Sistema Integral de Pensiones (SIP) que, desde su concepción, ha sido trabajado con el propósito de corregir las falencias y mejorar la Seguridad Social de Largo Plazo en Bolivia, en busca de beneficiar a la mayor cantidad posible de la población.

Por ello, en un trabajo consensuado con la Central Obrera Boliviana (COB), entidad que aglutina a la clase trabajadora del país (fabriles, mineros, magisterio, jubilados, etc.), se ha velado en todo momento que se cumplan los principios fundamentales para el Asegurado y resultado de ello se promulgó de manera histórica en la sede de la COB la Ley N° 065 de Pensiones el 10 de diciembre de 2010.

Es así que la Ley de Pensiones, establece la administración del SIP compuesto por tres regímenes en la Seguridad Social de Largo Plazo:

- **Régimen No contributivo:** Los bolivianos residentes en el país, tienen a partir de los 60 años de edad el derecho a acceder a la Renta Universal de Vejez, también llamada Renta Dignidad, que es un pago mensual vitalicio no heredable, sea que hayan aportado o no a la Seguridad Social de Largo Plazo.
- **Régimen Contributivo:** El trabajador que en su etapa activa hubiera realizado contribuciones a la Seguridad Social de Largo Plazo, se jubilará con sus propios aportes más la rentabilidad que estos hubieran generado. Asimismo, ante situaciones de invalidez o muerte, que le ocurrieran al trabajador antes de acceder a la jubilación, el SIP, previo cumplimiento de requisitos, otorgará la respectiva Pensión al Asegurado o, si corresponde, a sus Derechohabientes.
- **Régimen Semicontributivo:** El trabajador que en su etapa activa hubiera realizado por lo menos 120 aportaciones (continuas o discontinuas), equivalente a 10 años, y cumpla al menos los 58 años, se jubilará con sus propios recursos más un componente solidario que mejorará su Pensión de jubilación, en función a la cantidad de años trabajados y el promedio del total ganado de los 24 últimos aportes.

4.1.6. BENEFICIOS CON LA PROMULGACIÓN DE LA LEY 065

La Ley N° 065 de Pensiones de 10 de diciembre de 2010 se promulgó con el objetivo de garantizar y facilitar el acceso de las bolivianas y bolivianos a la Seguridad Social de Largo Plazo.

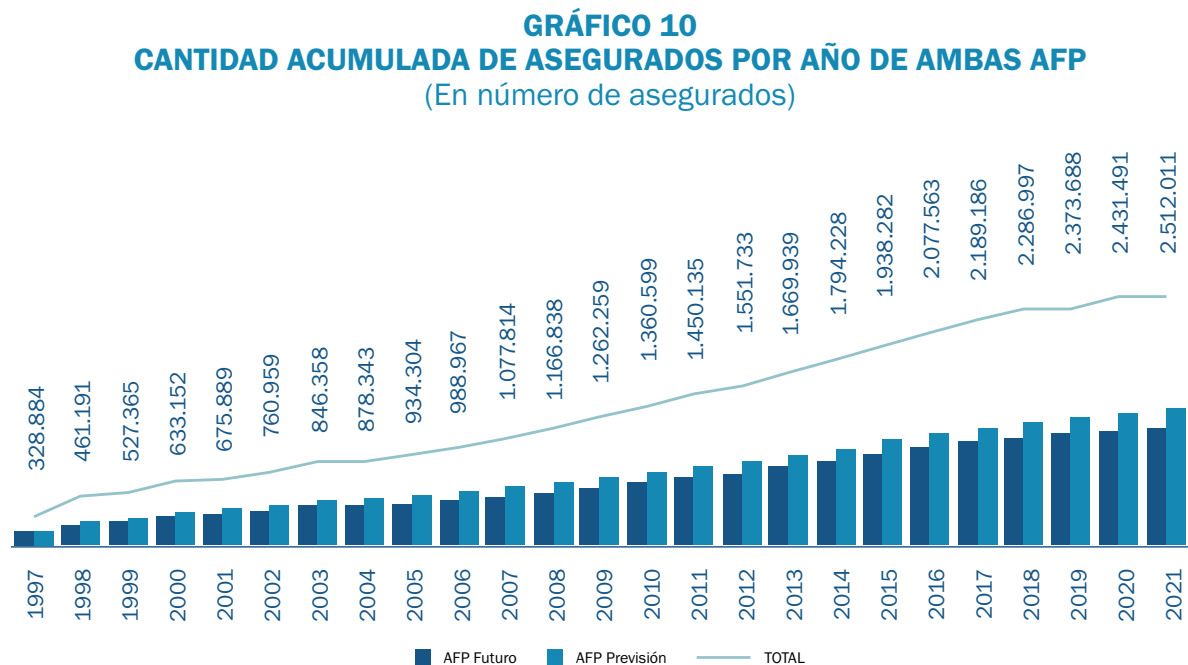
Los principales beneficios que surgieron por su promulgación son:

- a) Se flexibilizan las condiciones de acceso a una Pensión de Vejez, permitiendo que más jubilados puedan recibir una pensión con sus propios aportes.
- b) Se amplía la cobertura de acceso a la jubilación con los aportes semicontributivos para financiar una parte por la o el titular del derecho, y la otra por el Fondo Solidario.
- c) Se incluye de manera obligatoria dentro del sistema a los asegurados que tienen actividad laboral como Consultor, Consultor por Producto y los Consultores de Línea.
- d) Se establece la edad de jubilación a los cincuenta y ocho (58) años, a diferencia de los 65 años que instituía la Ley N° 1732, mejorando el acceso a una pensión de vejez en beneficio del trabajador.
- e) Como medida de protección de género, existe un tratamiento especial para la edad de jubilación de las mujeres, mismo que se aplica reduciendo la edad por cada hijo nacido vivo hasta un máximo de tres hijos, pudiendo la asegurada acceder a la jubilación a partir de los cincuenta y cinco años (55).
- f) En caso de que una asegurada no haya recibido el anterior beneficio y hubiera cumplido los 58 años de edad, podrá adicionar doce (12) períodos, como si hubiesen sido aportados por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de tres hijos, es decir que puede incrementar la cantidad de aportes hasta tres (3) años más.

4.1.7. INFORMACIÓN DEL SECTOR PENSIONES

ASEGURADOS DEL SIP

Hasta la gestión 2020, más de 2,4 millones de asegurados forman parte del SIP de los cuales, en los últimos diez años -tiempo de vigencia de la actual Ley de Pensiones- se incorporaron 1.070.892 nuevos aportantes al sistema vigente.



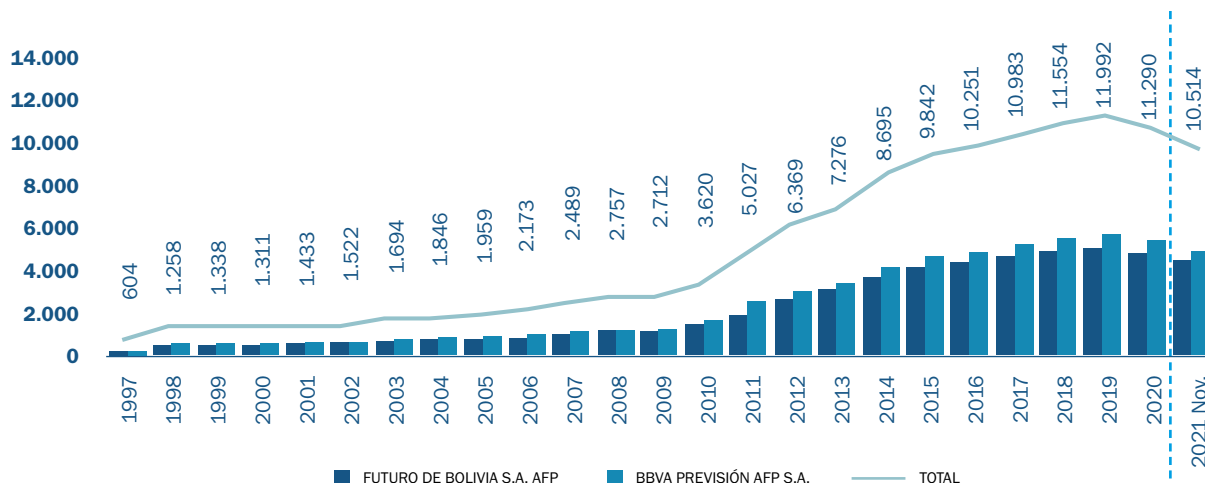
Fuente: Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros
Elaboración: Asesoría en Planificación

Según la distribución por cantidad de asegurados, de total el 53% corresponde AFP Previsión y el restante 47% corresponde a Futuro de Bolivia, a 2021 la cantidad de asegurados llegó a 2.512.011.

RECAUDACIÓN EN EL SIP

En la gestión 2020, las Administradoras de Fondos de Pensiones recaudaron Bs11.290 millones, un descenso de 6,1% en la gestión 2021 respecto a la gestión anterior.

GRÁFICO 11
RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LARGO PLAZO POR AFP
(En millones de bolivianos)



Fuente: Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros

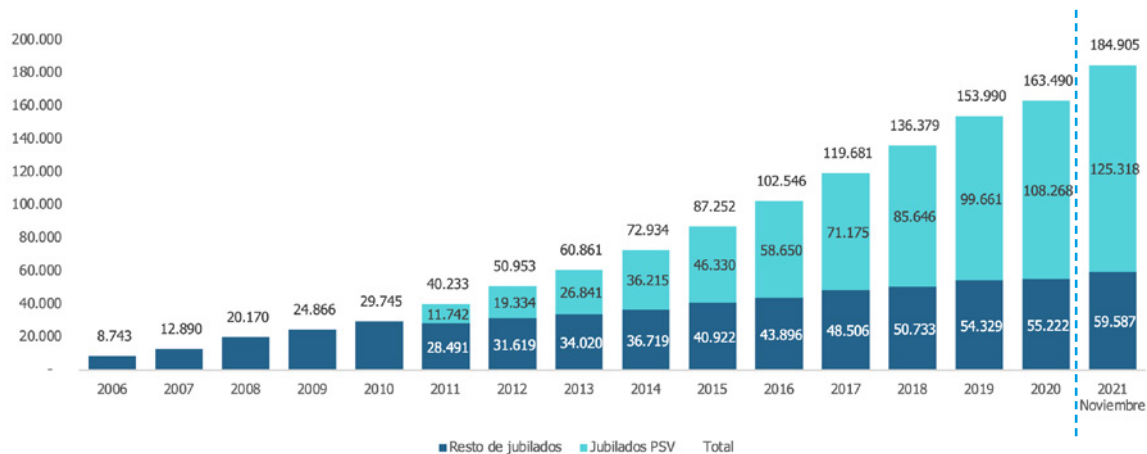
Elaboración: Asesoría en Planificación

Este comportamiento se presentó después de más de veinte años de incrementos continuos, el cual fue resultado de la caída de ingresos de la población aportante al SIP por un desempeño desfavorable de la actividad económica y las elevadas tasas de desempleo, en un contexto de pandemia. Al mes de noviembre de 2021 la recaudación de la seguridad social de largo plazo por AFP alcanzó la suma de Bs10.514 millones.

PRESTACIONES DE VEJEZ

Durante los últimos años se apreció un importante ascenso del número de jubilados en el país. Hasta el 2020 se habían registrado 163.490 jubilados bajo el actual Sistema de Pensiones, muy por encima de los 29.745 jubilados entre 1997 y 2010, vigencia de la anterior Ley de Pensiones.

GRÁFICO 12
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE JUBILADOS CON PENSIÓN EN CURSO DE PAGO
 (En número de jubilados)



Fuente: Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros

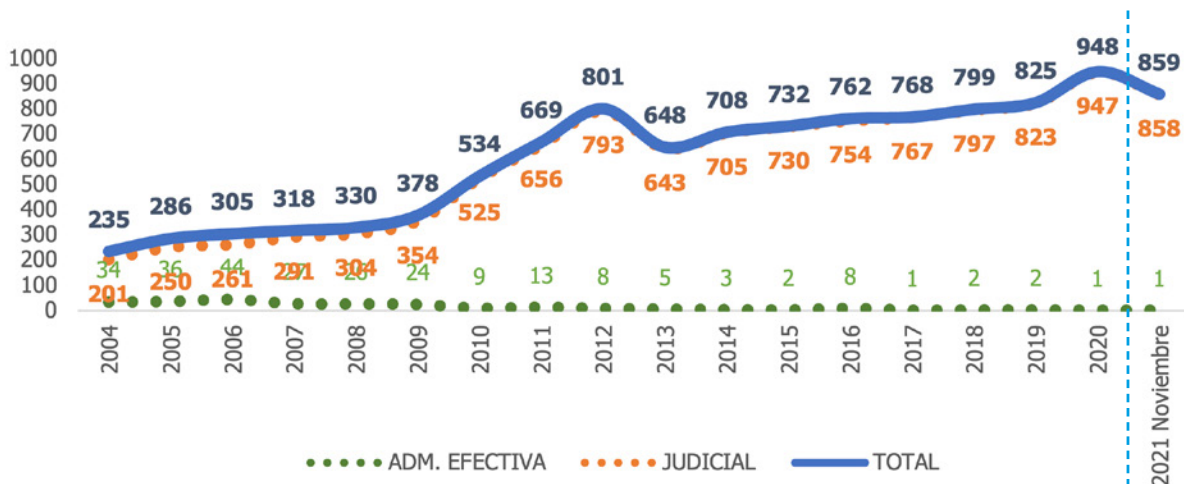
Elaboración: Asesoría en Planificación

El Tesoro General de la Nación y los Fondos del SIP, a través de las AFP y las Entidades Aseguradoras, desembolsaron entre enero y diciembre de 2020, incluido el aguinaldo, un monto total de Bs5.463 millones por las modalidades de: Pensión de Vejez (PV), Pensión Solidaria de Vejez (PSV) y pago de la Compensación de Cotización Mensual (CCM), beneficiando a un total de 184.905 Jubilados.

MORA EN EL SISTEMA INTEGRAL DE PENSIONES (SIP)

A noviembre de 2021, el total de Mora Acumulada en el SIP (administrativa y judicial) alcanza a Bs859 millones, de los cuales, Bs 1 millón es mora que se encuentran en cobranza administrativa, y Bs858 millones son mora cuya cobranza está en vía judicial.

GRÁFICO 13
MORA DEL EMPLEADOR EN EL SSO/SIP AL FINAL DE CADA GESTIÓN
 (En millones de bolivianos)



Fuente: Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros

Elaboración: Asesoría en Planificación

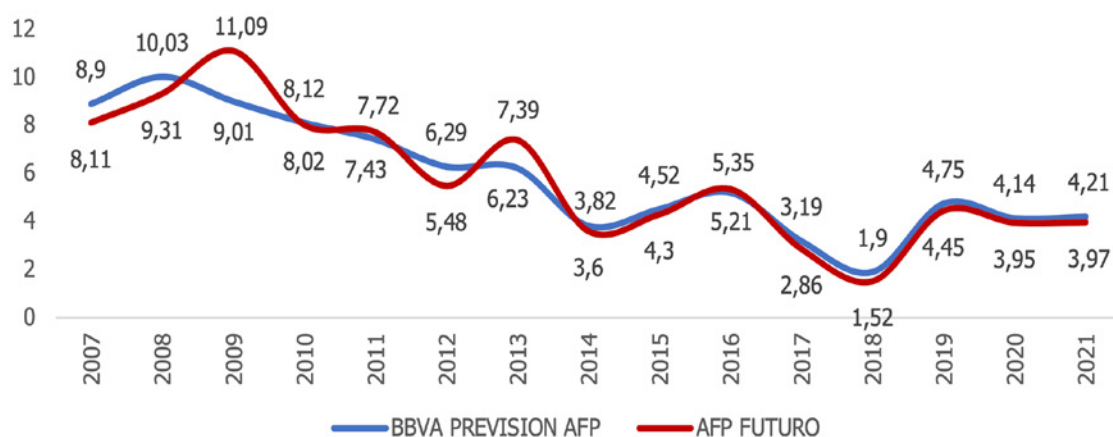
Asimismo, el Decreto Supremo N° 778 establece la gestión de cobro, administrativa y judicial, por concepto de mora, la cual se genera cuando el Empleador no cancela los aportes de sus trabajadores al día siguiente de vencido el plazo establecido para el pago de contribuciones, por lo que éste debe pagar el Interés por Mora y el Interés Incremental por las contribuciones no pagadas, de acuerdo a reglamentación de la Ley N° 065 de Pensiones.

Subrayar que las contribuciones, el Interés por Mora, el Interés Incremental y Recargos no pagados por el Empleador, en ningún caso pueden ser posteriormente cobrados a los Asegurados.

RENTABILIDAD DE LOS FONDOS DEL SIP

La rentabilidad promedio de los Fondos que componen el SIP, excepto el Fondo de la Renta Universal de Vejez, a diciembre de 2020 fue para BBVA Previsión AFP S.A. 4,14% y Futuro de Bolivia S.A. AFP con 3,95%.

GRÁFICO 14
RENTABILIDAD DE LOS FONDOS DEL SIP A DICIEMBRE DE CADA GESTIÓN
(En porcentaje)



Fuente: Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros

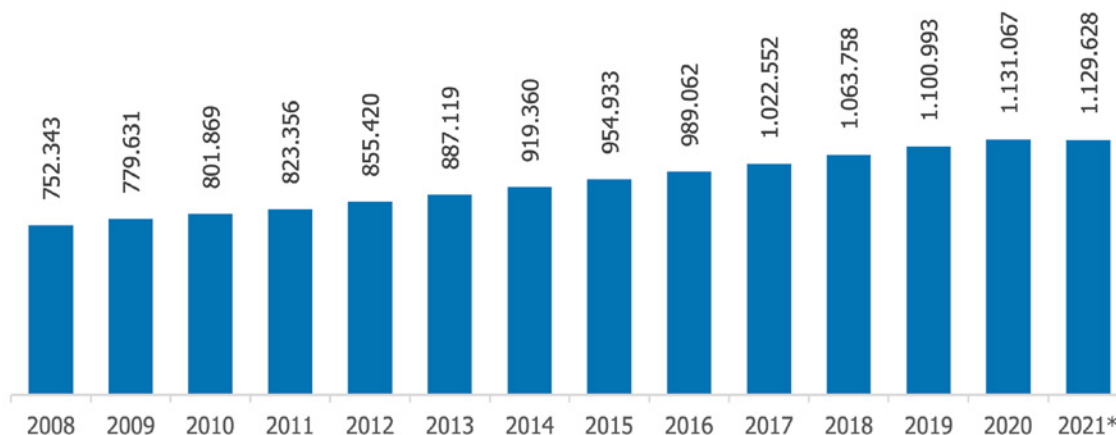
Elaboración: Asesoría en Planificación

La inversión de los Fondos del SIP busca generar mayores rendimientos para los aportes de los trabajadores dependientes e independientes que se encuentran dentro la Seguridad Social de Largo Plazo y que previo cumplimiento de requisitos, contarán con la cobertura de las Prestaciones del SIP (Pensión de Vejez, Solidaria de Vejez, Pensión de Invalidez o por Muerte). A 2021, la rentabilidad de los Fondos del SIP alcanzó 4,21% para BBVA Previsión y 3,97% para AFP Futuro de Bolivia.

RENTA DIGNIDAD

La incorporación de la Renta Dignidad se constituye en un punto de alta relevancia en la Seguridad Social de Largo Plazo en Bolivia, porque incluye a la totalidad de las personas adultas mayores a partir de los 60 años.

GRÁFICO 15
BENEFICIARIOS DE LA RENTA DIGNIDAD
 (En número de beneficiarios)



Nota: Gestiones 2008 – 2020 información recopilada del Boletín Económico – Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros (MEFP)

*Para la Gestión 2021 la cantidad de Beneficiarios corresponde al pago por Gestión Calendario, información que es referencial.

Fuente: Subgerencia de Prestaciones No Contributivas

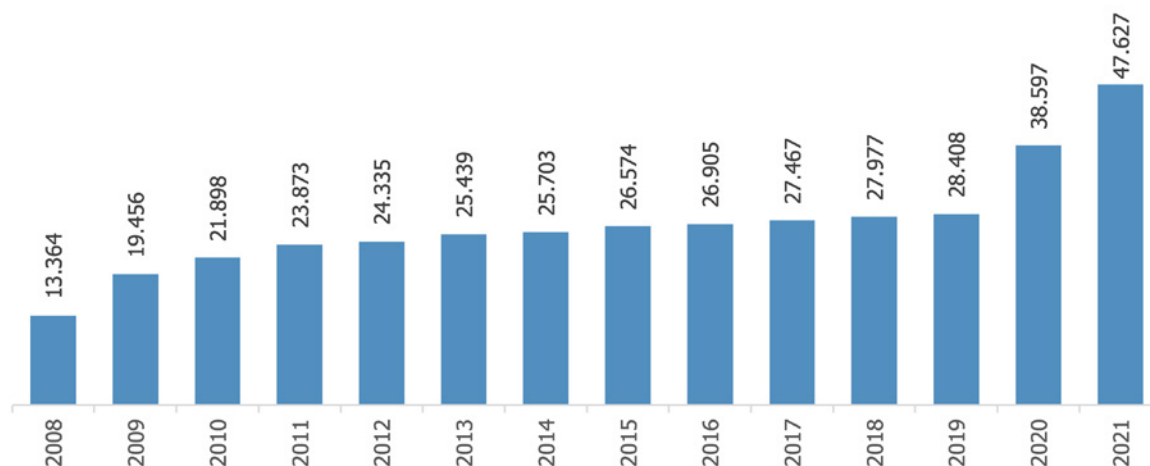
Elaboración: Asesoría en Planificación

En el primer año de implementación de la Renta Dignidad, gestión 2008, se beneficiaron más de 752 mil adultos mayores, la cual incrementó su cobertura para la gestión 2020, llegándose a pagar a 1.131.067 beneficiarios. A 2021 se llegaron a beneficiar a 1.129.628 personas adultas mayores.

GASTOS FUNERALES

Los Gastos Funerales son el beneficio no contributivo proveniente del Fondo Renta Universal de Vejez, que consiste en un pago por una sola vez de Bs1.800.- (Un mil ochocientos 00/100 bolivianos), a la persona que acredite haber efectuado el pago del funeral de un Beneficiario de la Renta Dignidad.

GRÁFICO 16
PAGOS DE GASTOS FUNERALES
 (En cantidad de pagos)



Fuente: Subgerencia de Prestaciones No Contributivas

Elaboración: Asesoría en Planificación

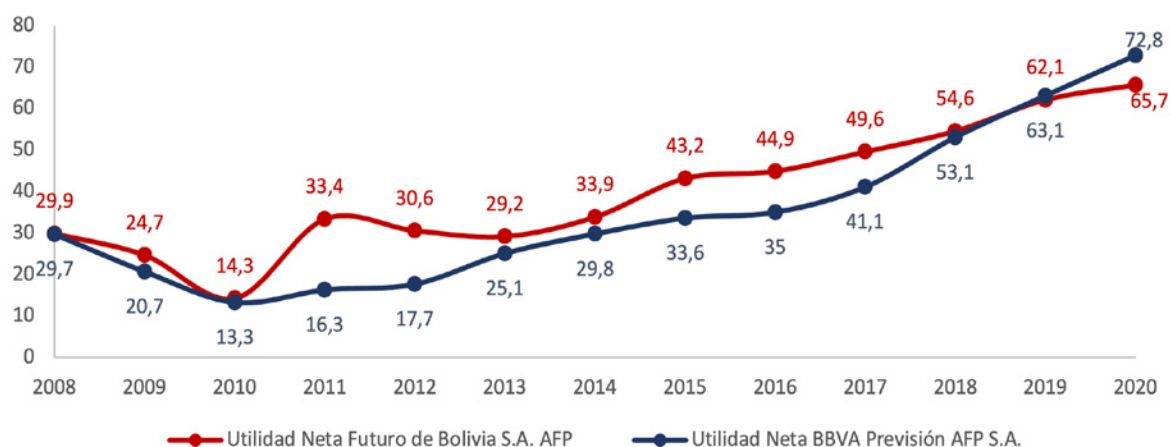
Durante más o menos una década la solicitud de Gastos Funerarios se mantuvo relativamente constante, registrándose un incremento notable en la gestión 2020. Se registraron 40.671 solicitudes de Gastos Funerarios financiados por el FRUV, que derivaron en 38.597 pagos de dicho beneficio representado un incremento de 35% frente a la gestión 2019.

Es importante mencionar que las solicitudes rechazadas incumplían con alguno de los requisitos establecidos en la normativa vigente o fueron cubiertas por el Régimen Contributivo del Sistema Integral de Pensiones (Gastos Funerarios).

UTILIDAD NETA DE LAS AFP

Para la Gestión 2020, las utilidades netas de las AFP alcanzaron la suma de Bs138,5 millones de bolivianos, que corresponde el 53% a BBVA Previsión y el 47% a Futuro de Bolivia.

GRÁFICO 17
UTILIDAD NETA DE LAS AFP
(En millones de bolivianos)



Fuente: Memorias Anuales de Futuro de Bolivia S.A. AFP (2008-2019) y BBVA Previsión AFP S.A. (2008 – 2020)

Elaboración: Asesoría en Planificación

Cabe señalar que las comisiones que perciben las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) corresponden a la administración del portafolio (0,2285%), administración de cuentas individuales (0,5%), por Pago de Pensiones (1,31%) y por comisiones AFP/primas acreditadas RC-RP-RL (0,85%).

B. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Desde su inicio de actividades febrero 2016, la Gestora tuvo cuatro (4) estructuras organizacionales, de acuerdo a lo siguiente:

N°	NORMATIVA DE APROBACIÓN	COMPOSICIÓN DE LAS GERENCIAS NACIONALES
1	Resolución Ministerial N° 875, del 5 de octubre de 2016	• Directorio; • Gerencia General; • Gerencia de Proyecto Aseguramiento, Recaudación y Prestaciones; • Gerencia de Proyecto Administrativo Financiero; • Gerencia de Proyecto Cobranzas; • Gerencia de Proyecto Sistemas; • Gerencia de Proyecto Inversiones y Riesgos.

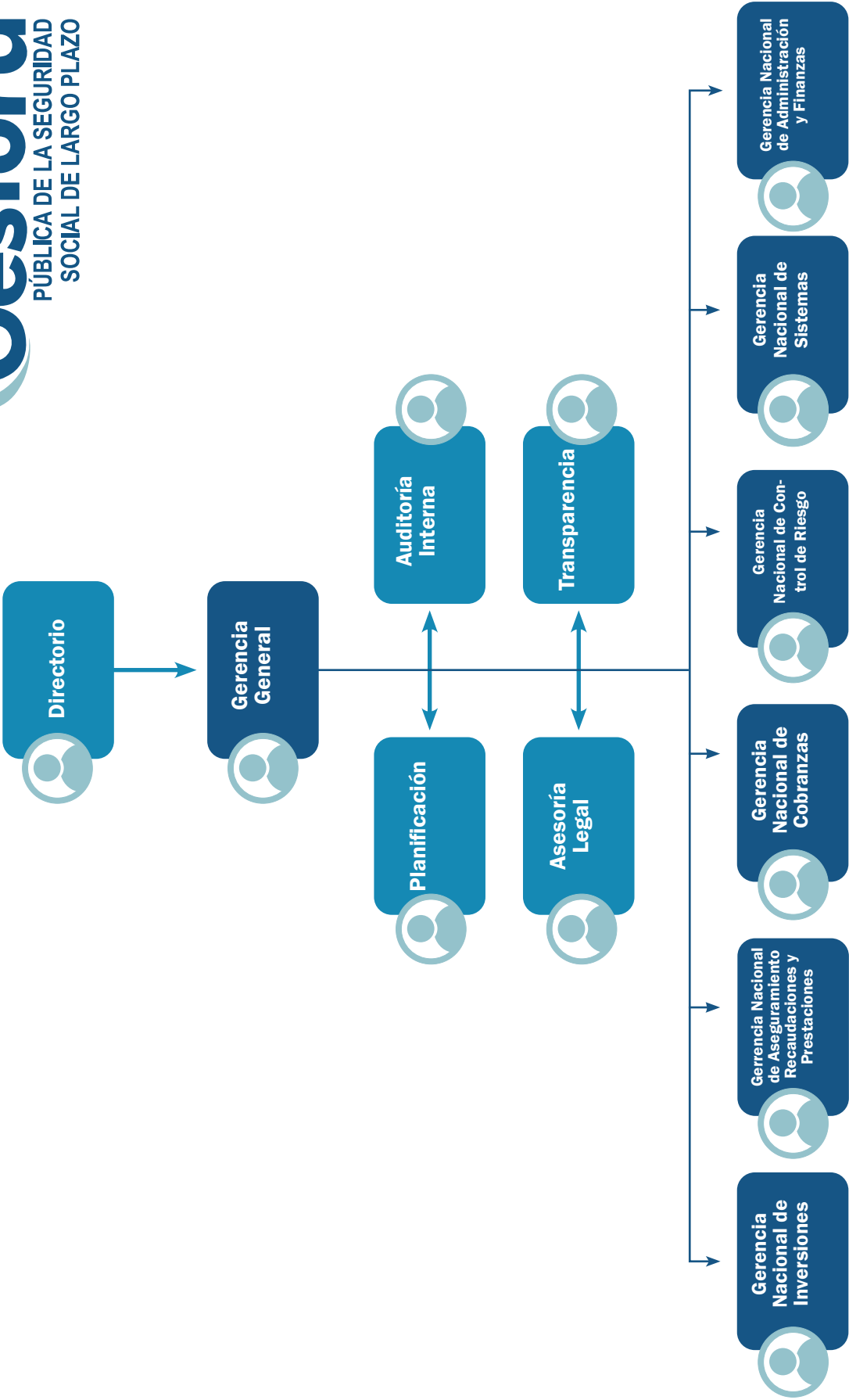
N°	NORMATIVA DE APROBACIÓN	COMPOSICIÓN DE LAS GERENCIAS NACIONALES
2	Resolución Ministerial N° 082, del 16 de febrero de 2018	• Directorio; • Gerencia General; • Gerencia de Proyecto Aseguramiento, Recaudación y Prestaciones; • Subgerencia de Prestaciones No Contributivas. • Gerencia de Proyecto Administrativo Financiero; • Gerencia de Proyecto Cobranzas; • Gerencia de Proyecto Sistemas; • Gerencia de Proyecto Inversiones y Riesgos.
3	Resolución Ministerial N° 327, del 23 de abril de 2018	• Directorio; • Gerencia General; • Gerencia de Aseguramiento, Recaudación y Prestaciones; • Gerencia de Administración y Finanzas; • Gerencia de Cobranzas; • Gerencia de Sistemas; • Gerencia de Inversiones y Riesgos; • Subgerencia de Prestaciones No Contributivas.
4	Resolución Ministerial N° 786, del 24 de julio de 2019	• Directorio; • Gerente General; • Gerencia de Aseguramiento, Recaudación y Prestaciones; • Subgerencia de Prestaciones No Contributivas. • Gerencia Nal. de Administración y Finanzas; • Gerencia de Cobranzas; • Gerencia de Sistemas; • Gerencia de Inversiones; • Gerencia de Riesgos.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

Cabe señalar que la estructura organizacional permite y asegura el logro de los objetivos institucionales establecidos en el (PEE), así como también las acciones de corto plazo (POA) de la Empresa.

A continuación, se presenta la estructura organizacional vigente de la Gestora:

ORGANIGRAMA GENERAL



La estructura de la Gestora está organizada de la siguiente manera:

Trece (13) áreas organizacionales:

- 1 Directorio
- 1 Gerencia General.
- 4 Áreas de apoyo.
- 6 Gerencias Nacionales.
- 1 Subgerencia.

C. RECURSOS HUMANOS

La política de la Gestora, en cuanto a la administración del talento humano, es contar con personal profesional y competente que coadyuve el logro de objetivos empresariales.

La gestión del recurso humano se ha caracterizado por las siguientes actividades:

- Incorporación del personal del Fondo de Renta Universal de Vejez y Gastos Funerales (FRUV) al plantel de la Gestora de acuerdo a Decreto Supremo N° 3333.
- Elaboración de una nueva Escala Salarial con 56 ítems adicionales, con el respectivo informe y presupuesto, escala aprobada el 23 de abril de 2018 con Resolución Ministerial N° 327.
- Proceso de Reclutamiento y Selección para los cincuenta y seis (56) ítems adicionales aprobados correspondientes a veintiún (21) cargos.

A continuación, se muestra la evolución del personal en la estructura organizacional que existe dentro de la Gestora:

GRÁFICO 18
EVOLUCIÓN DEL PERSONAL
(Expresado en número de personas)



Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

D. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

Todo el proceso que emplea la Gestora se encuentra respaldada por normativa, es así que los productos, operaciones, actividades y tareas están regulados por normas, reglamentos, procedimientos, manuales, entre otros que regulan las actividades realizadas por la empresa.

El grupo de normas que utiliza la Gestora de forma interna es denominado instrumentos normativos internos, los mismos son actualizados permanentemente, al 2021 la empresa emitió diecisiete (17) Reglamentos y setenta (70) Manuales de Procesos y procedimientos.

Estos elementos normativos, le permite a la Gestora desarrollar diferentes actividades de manera eficaz y eficiente, en cumplimiento al ordenamiento legal vigente.

E. ANÁLISIS ECONÓMICO FINANCIERO

La gestión financiera de la empresa en la fase de implementación se basa en el desarrollo e implantación de los Sistemas de Presupuestos, Contabilidad y de Tesorería en el marco de las normas públicas de administración y control; por consiguiente, el manejo financiero de la empresa se encuentra desarrollado a través del Sistema de Gestión Pública – SIGEP, en el cual se ha consolidado el uso, ejecución y evaluación del presupuesto institucional, el registro contable gubernamental integrado y el registro de movimiento, planificación y administración del efectivo.

PRESUPUESTO DE RECURSOS

La Gestora, cuenta con las siguientes fuentes de ingreso:

- Comisiones por el servicio de Administración del Fondo de la Renta Universal de Vejez.
- Aporte de Capital, en el marco del Artículo 12 del Decreto Supremo N° 2248.
- Fondo de Fideicomiso, según el Artículo 11 de la Ley del Presupuesto General del Estado Gestión 2015 de 15 de diciembre de 2014.
- Saldos de Caja y Bancos, corresponden a desembolsos efectuados en la gestión anterior (2017) que no fueron consumidos y que financiarán gastos en la presente gestión.

Es importante señalar que la GESTORA cuenta con dos Programas:

- Programa Administración Central, financiado con Fuente 20, Recursos Específicos provenientes de Aporte de Capital; y 92, Préstamos de Recursos Específicos de Fideicomiso.
- Programa Renta Dignidad, financiado con Fuente 20, Recursos Específicos provenientes de las comisiones por la Administración del FRUV.

La ejecución presupuestaria de gastos de la Gestora, para la gestión 2016 alcanzó el 3%, el 2017 alcanzó el 21%, 2018 llegó a 63%, en la gestión 2019 un 31%; sin embargo, se debe mencionar que debido a la declaratoria de emergencia sanitaria por el Covid-19 en 2020 llegó a un 78%.

En el siguiente cuadro, se presenta una relación de la ejecución presupuestaria.

CUADRO 23
EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE GASTOS
 (En Bolivianos)

GESTIÓN	PPTO VIGENTE	DEVENGADO	% EJECUCIÓN
2016	80.000.000,00	2.514.404,61	3%
2017	222.876.155,33	46.604.419,87	21%
2018	188.060.998,00	117.707.876,40	61%
2019	305.776.797,00	95.579.957,62	29%
2020	4.286.708.547,00	3.331.443.176,63	78%
2021	1.195.185.743,20	940.467.442,62	79%
TOTAL	6.278.608.240,53	4.534.317.277,75	73%

Nota: Cabe aclarar que la Gestora recibió presupuesto adicional debido a la cancelación de los Bonos Sociales.

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

ANÁLISIS DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DE LA ENTIDAD

Los diferentes productos y objetivos estratégicos considerados en el presente Plan Estratégico Empresarial 2021 - 2025, están sustentados en el presupuesto anual que la empresa percibe y los ingresos propios que ésta genera, por lo que su sostenibilidad está garantizada.

La Gestora tiene como sus principales fuentes de financiamiento los recursos específicos, las transferencias efectuadas por el Tesoro General de la Nación (TGN) y préstamos de Recursos específicos, tal como puede observarse en el siguiente cuadro:

CUADRO 24
PRESUPUESTO PERCIBIDO DE RECURSOS
 (Expresados en bolivianos)

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	2016	2017	2018	2019	2020	2021
RECURSOS ESPECÍFICOS	2.616.847,00	30.127.708,36	93.806.387,96	93.435.298,67	92.457.304,03	192.127.623
TRANSFERENCIAS TGN					3.235.635.113,78 (*)	953.827.612,20
PRÉSTAMOS DE RECURSOS ESPECÍFICOS		39.187.937,00	11.800.000,00	0,00	0,00	49.230.508
TOTAL	2.616.847,00	69.315.645,36	105.606.387,96	93.435.298,67	3.328.092.417,81	1.195.185.743,20

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

(*) Recursos para el Bono Contra el Hambre.

En el siguiente cuadro se presenta una relación de la ejecución presupuestaria de recursos por fuente de financiamiento de las últimas gestiones, considerando el presupuesto vigente en todos los casos.

CUADRO 25
PRESUPUESTO VIGENTE DE RECURSOS POR FUENTE DE FINANCIAMIENTO
(Montos Expresados en bolivianos)

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	2016	%	2017	%	2018	%
RECURSOS ESPECÍFICOS	80.000.000	3,3%	102.876.155,33	29,3%	107.248.935	87,5%
TRANSFERENCIAS TGN						
PRÉSTAMOS DE RECURSOS ESPECÍFICOS			120.000.000	32,7%	80.812.063	14,6%
TOTAL	80.000.000	3,3%	222.876.155,33	31,1%	188.060.998	56,2%

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	2019	%	2020*	%	2021	%
RECURSOS ESPECÍFICOS	278.556.788	33,5%	109.043.628	84,8%	192,127,623	58,76%
TRANSFERENCIAS TGN			4.165.826.701	77,7%	953,827,612	87,04%
PRÉSTAMOS DE RECURSOS ESPECÍFICOS	27.220.009	0,0%	11.838.218	0,0%	49,230,508	56,92%
TOTAL	305.776.797	30,6%	4.286.708.547	77,6%	1,195,185,743	81.26%

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

(*) Recursos para el Bono Contra el Hambre.

A continuación, se presenta una relación del presupuesto vigente por grupo de gasto de la Gestora.

CUADRO 26
PRESUPUESTO VIGENTE POR GRUPO DE GASTO
(Montos expresados en bolivianos)

N°	GRUPO DE GASTO	2016	%	2017	%	2018	%
1	SERVICIOS PERSONALES	2.996.348	39,50%	41.513.737,84	15,62%	30.510.876	75,55%
2	SERVICIOS NO PERSONALES	3.619.364	5,89%	35.750.478,02	14,73%	83.761.052,04	80,72%
3	MATERIALES Y SUMINISTROS	709.246	10,29%	4.617.310,07	7,02%	2.626.642,60	58,72%
4	ACTIVOS REALES	72.675.042	1,44%	127.595.794,47	26,47%	65.173.794	34,61%
5	ACTIVOS FINANCIEROS			12.647.446	0%		
6	SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA Y DISMINUCIÓN DE OTROS PASIVOS			751.388,93	99,99%	2.853.234	24,06%
7	TRANSFERENCIAS*						
8	IMPUESTOS, REGALÍAS Y TASAS					3.135.399,36	71,90%
TOTALES		80.000.000	3,14%	222.876.155,33	20,91%	188.060.998	62,59%

N°	GRUPO DE GASTO	2019	%	2020*	%	2021	%
1	SERVICIOS PERSONALES	55.691.679	46,08%	32.144.621	75,13%	32.024.413	78.58%
2	SERVICIOS NO PERSONALES	155.592.047,03	39,07%	82.870.254	69,94%	128.704.270,90	68.86%
3	MATERIALES Y SUMINISTROS	11.131.124	12,31%	1.827.221	55,33%	3.691.243,30	40.61%
4	ACTIVOS REALES	25.141.271,97	3,52%	6.457.568	8,23%	46.988.011,39	33.02%
5	ACTIVOS FINANCIEROS					49.666.975,00	0%
6	SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA Y DISMINUCIÓN DE OTROS PASIVOS	22.252.773	12,08%	9.507.441,83	89,70%	12.164.084,61	23.31%
7	TRANSFERENCIAS*	348.000	0,00%	4.148.928.000	77,98%	913.402.559	87.48%
8	IMPUESTOS, REGALÍAS Y TASAS	35.619.902	11,76%	4.973.441,17	75,16%	8.544.186	91.48%
TOTALES		305.776.797	31,26%	4.286.708.547,00	77,72%	1.195.185.743,20	78.69%

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

(*) Recursos para el Bono Contra el Hambre.

En el siguiente cuadro, se presenta una relación de la ejecución presupuestaria por grupo de gasto de las últimas gestiones, considerando el presupuesto devengado en todos los casos.

CUADRO 27
EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA POR GRUPO DE GASTO
(Montos expresados en bolivianos)

N°	GRUPO DE GASTO	2016	%	2017	%	2018	%
1	SERVICIOS PERSONALES	1.183.462,64	39,50%	6.485.716,23	15,62%	23.051.939,75	75,55%
2	SERVICIOS NO PERSONALES	213.343,57	5,89%	5.265.017,01	14,73%	67.615.896,73	80,72%
3	MATERIALES Y SUMINISTROS	72.971,65	10,29%	324.193,33	7,02%	1.542.386,09	58,72%
4	ACTIVOS REALES	1.044.626,75	1,44%	33.778.149,52	26,47%	22.557.030,51	34,61%
5	ACTIVOS FINANCIEROS			-	0,00%		
6	SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA Y DISMINUCIÓN DE OTROS PASIVOS			751.343,78	99,99%	686.413,96	24,06%
7	TRANSFERENCIAS*						
8	IMPUESTOS, REGALÍAS Y TASAS					2.254.209,36	71,90%
TOTALES		2.514.404,61	3,14%	46.604.419,87	20,91%	117.707.876,40	62,59%

N°	GRUPO DE GASTO	2019	%	2020*	%	2021	%
1	SERVICIOS PERSONALES	25.660.802,97	46,08%	24.149.167,55	75,13%	25.164.198,70	78,58%
2	SERVICIOS NO PERSONALES	60.787.923,28	39,07%	57.959.585,42	69,94%	88.620.043,01	68,86%
3	MATERIALES Y SUMINISTROS	1.369.802,33	12,31%	1.010.986,88	55,33%	1.498.975,54	40,61%
4	ACTIVOS REALES	883.924,44	3,52%	531.548,85	8,23%	15.517.076,78	33,02%
5	ACTIVOS FINANCIEROS					0	0%
6	SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA Y DISMINUCIÓN DE OTROS PASIVOS	2.687.954,60	12,08%	8.528.539,93	89,70%	2.834.926,13	23,31%
7	TRANSFERENCIAS*	-	0,00%	3.235.525.441,00	77,98%	799.018.688,46	87,48%
8	IMPUESTOS, REGALÍAS Y TASAS	4.189.550,00	11,76%	3.737.907,00	75,16%	7.816.534,00	91,48%
TOTALES		95.579.957,62	31,26%	3.331.443.176,63	77,72%	940.470.442,62	78,69%

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

(*) Recursos para el Bono Contra el Hambre.

4.1.8. ESTADO DE SITUACIÓN DEL CICLO DE VIDA DE LA EMPRESA

A efectos de dar cumplimiento a la Ley N° 065 de Pensiones, el Estado Plurinacional de Bolivia aprueba el Decreto Supremo N° 2248 de 14 de enero de 2015, cuyo objeto es la constitución y aprobación de los Estatutos, la estructura organizacional y las atribuciones que tiene la Gestora.

El Decreto Supremo N° 3333 de 20 de septiembre de 2017, establece la transferencia de la Administración y Pago de la Renta Universal de Vejez y Gastos Funerales a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo (Gestora), por parte de la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros (APS), debiendo ésta iniciar actividades referentes a la administración y pago de dichos beneficios a partir del 2 de enero de 2018. Asimismo, establece que la Gestora se financiará con recursos de la Comisión por el servicio de Administración del Fondo de la Renta Universal de Vejez, administración de la Base de Datos de Beneficiarios, gestión y pago de la Renta Dignidad y Gastos Funerales.

Por otra parte, el mencionado decreto supremo, en su Disposición Final Única, establece que, en un periodo de hasta dieciocho (18) meses la Gestora iniciará actividades en lo referente a los Regímenes Contributivo y Semiccontributivo del Sistema Integral de Pensiones.

El 20 de marzo de 2019, se promulgó el Decreto Supremo N° 3837, el cual establece el inicio de actividades al público de la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo en cuanto a los Regímenes Contributivo y Semiccontributivo, por un plazo no mayor a treinta (30) meses, computables a partir de la publicación del mencionado Decreto Supremo, es decir que la Gestora debió iniciar actividades al público el 21 de septiembre de 2021.

Debido a la coyuntura política-social que atravesó nuestro país en las gestiones 2019 y 2020, en la que la democracia en el Estado Plurinacional de Bolivia fue interrumpida por el Gobierno de facto, la Gerencia General de la Gestora tomó la determinación de resolver unilateralmente el Contrato Administrativo N° 065/2019 para el desarrollo del software del SIP, invocando a la cláusula décima octava, numeral 18.3. (Formas de Resolución y Resolución por causas de Fuerza Mayor, caso fortuito o en resguardo de los intereses del Estado), sin ninguna justificación.

La decisión gerencial, impidió el inicio de actividades de la Gestora en los plazos establecidos de acuerdo a disposiciones legales; de igual manera, imposibilitó la continuidad del proceso de transferencia de información

entre las AFP y la Gestora que incluye documentación (expedientes y respaldos), bases de datos, obligaciones, activos, pasivos y patrimonio de los Fondos administrados por las AFP, acciones de empresas capitalizadas y otros, en el marco de los Art. 176 y 179 de la Ley 065.

Además, provocó la cancelación de todos los procesos de adquisición (mobiliario, contratos de oficinas, equipos de computación, servicios de comunicación, cableado estructurado, gestión documental física y digital, señalética, etc.) y la ejecución de planes de implementación (contratación de personal, capacitación, inducción, oficinas, logística de equipamiento, plan de comunicación, infraestructura tecnológica, etc.) que permitirían que la Gestora inicie actividades en lo referente a la administración en los Regímenes Contributivo y Semicontributivo.

El 15 de septiembre de 2021, se promulgó el Decreto Supremo N° 4585, donde establece el inicio de actividades en los Regímenes Contributivo y Semicontributivo de forma parcial dentro de los doce (12) meses siguientes a la publicación del mencionado Decreto Supremo y de manera total en un plazo no mayor a veinte (20) meses computados de igual manera.

4.2. ANÁLISIS EXTERNO

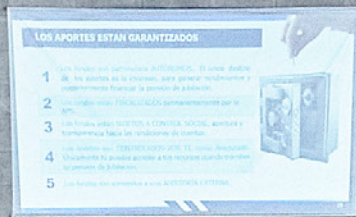
El análisis externo de una empresa se refiere “a la información que se debe recopilar para calificar el ambiente del sector y del entorno en el que participará la empresa en el futuro”, el objetivo de esta evaluación no es otro que “identificar oportunidades y amenazas que puede ofrecer el entorno a la actividad empresarial”.

4.2.1. CAPACIDADES Y FALENCIAS A NIVEL EMPRESARIAL (OPORTUNIDADES Y AMENAZAS)

Para realizar el diagnóstico empresarial se utilizó el Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Amenazas y Debilidades), en este acápite se muestran las oportunidades y amenazas (nivel externo), mismo que es detallado a continuación:

CUADRO 28
ANÁLISIS DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
- Implementación del modelo del Sistema Integral de Pensiones en la región. - Modelo de negocio monopolístico de la empresa, tiende a posicionarse y crecer; así como, generar excedentes económicos significativos. - Autoridades sectoriales y nacionales confían en las capacidades de los actuales responsables de la gestión de la Gestora. - Perspectivas de optimización y alcance de los servicios que brindan las AFP a fin de mejorar la percepción de la población. - Mejora en el rendimiento de las operaciones de inversión para beneficio de los Fondos administrados del SIP. - Desarrollo de normativa apropiada para la administración del SIP. - Potenciamiento de la infraestructura tecnológica y en el desarrollo de software administrativo y operativo.	- Retrasos en el proceso de migración para la salida de la Gestora. - Mercado no interesado en adquirir instrumentos de la cartera de Inversiones. - Falta de nuevas fuentes de financiamiento. - No contar con información estratégica por parte de instituciones proveedoras de información en materia de Seguridad Social de Largo Plazo. - Ataques a los sistemas tecnológicos e informáticos, que afecten la continuidad del negocio.



OBJETIVO ESTRATÉGICOS EMPRESARIALES

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EMPRESARIALES

Este acápite fue desarrollado en el marco de los lineamientos metodológicos para la formulación de Planes Estratégicos Empresariales establecidos en su punto 3.2 Denominación e Identificación del PEE/PEC.

El presente Plan Estratégico Empresarial de la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo 2021 -2025 es un instrumento de gestión, que define el horizonte de la Gestión Empresarial Pública; además se constituye en la actividad fundamental que direcciona y orienta la toma de decisiones en la Empresa para el logro de las metas, resultados y acciones que contribuyen al cumplimiento del PDES, articulado al PSDI/PEM.

A continuación, se detalla la normativa de creación de la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo:

CUADRO 29
NORMATIVA DE CREACIÓN

PLAN	NORMATIVA DE CREACIÓN	NOMBRE DE LA EMPRESA PÚBLICA
PEE	Decreto Supremo 2248	Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

Fuente y elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

En el presente acápite y antes de la redacción de los Objetivos Estratégicos, la Gestora identificó su contribución al Plan de Desarrollo Económico Social 2021 – 2025.



El siguiente cuadro refleja cómo el Plan Estratégico Empresarial a través de la Acción Estratégica Empresarial se articula a la Acción Estratégica Sectorial o Ministerial del PSDI/PEM, de manera que refleje la contribución a los Resultados definidos por el Ministerio Cabeza de Sector o del Ministerio con Gestión Transversal (para el caso de la Gestora el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas).

CUADRO 30 ARTICULACIÓN DEL PEE AL PEM

PLAN	PILAR	EJE ESTRATÉGICO	META	RESULTADO	ACCIÓN
PGDES	X				
PDES		X	X	X	X
PEM		X	X	X	X
PEE		X	X	X	X

Fuente: Lineamientos Metodológicos para la formulación de Planes Estratégicos Empresariales
Elaboración: Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

Producto de este análisis, la Gestora estableció cuatro (4) Objetivos Estratégicos, mismos que son presentados a continuación:

CUADRO 31 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

RESULTADO PEM	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS CORPORATIVAS
Se ha cumplido con el pago del Programa Social de la Renta Dignidad, beneficiando a 1.277.113 adultos mayores. Se ha realizado el seguimiento y evaluación de la Pensión Solidaria de Vejez, alcanzando a 141.247 jubilados con Pensión Solidaria de Vejez. Se ha socializado la Ley de Pensiones.	Coadyuvar a la continuidad del Programa Renta Dignidad por medio del control y la administración del mismo, logrando pagar a 1.277.113 Beneficiarios la Renta Dignidad a nivel nacional al 2025.	- Servicios oportunos, confiables y con calidez. - Herramientas informáticas que permitan el acceso a información por parte de nuestros Beneficiarios.
Se ha generado rentabilidad financiera de Servicios Portuarios. (RE) Se ha generado rentabilidad respecto a los activos totales de Servicios Portuarios. (RE) Se ha generado rentabilidad financiera por el tránsito, almacenamiento y despacho de mercancías. (RE) Se ha generado rentabilidad respecto a los activos totales en cuanto al tránsito, almacenamiento y despacho de mercancías. (RE) Se ha generado utilidades de 73 millones de bolivianos. (RE)	Generar utilidades por más de Bs73 millones a nivel nacional al 2025, por medio de la implementación del software del SIP, la administración de los recursos de la cartera que compone los Fondos del SIP y los servicios que presta la empresa a los asegurados, empleadores.	- Minimizar Costos y Gastos Institucionales. - Desarrollo de sistemas y atención oportuna y calidad de soportes. - Documentos, manuales, módulos elaborados. - Generación de Servicios con estándares de calidad, eficiencia, eficacia y oportunidad, promoviendo el derecho de acceso al SIP. - Informes oportunos que mejoren la gestión empresarial.
Se cuenta con una gestión institucional administrada eficientemente, utilizando adecuadamente los recursos y la planificación como herramienta.	Utilizar la planificación, comunicación y el análisis legal como herramientas institucionales, para lograr un gestión eficiente a nivel nacional al 2025.	Publicación oportuna de los productos comunicacionales, Servicio eficiente y oportuno de apoyo legal.
Se ha realizado las rendiciones públicas de cuentas, consolidando una gestión transparente. (RE) Se ha dado atención oportuna a las denuncias por vulneración a la ética y presuntos hechos de corrupción. (RC) Se optimizaron los procesos de control interno a través de la cantidad de auditorías realizadas. (RC)	Obtener una índice de percepción favorable de servicios de control interno y riesgos del 60% y promover una gestión pública transparente por medio de 10 rendiciones públicas de cuentas a nivel nacional al 2025.	Implementación de Servicios con estándares de calidad promoviendo el derecho de acceso a la información y transparencia institucional y participación ciudadana.



RENTA
Dignidad

Gestora

PUBLICA DE LA SEGURIDAD
SOCIAL DE LARGO PLAZO



PLANIFICACIÓN

6. PLANIFICACIÓN

El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, en coordinación con las Entidades Bajo Tuición y/o dependencia, llevó adelante la elaboración del Plan Estratégico Ministerial (PEM), el cual permite enlazar el Plan Estratégico Empresarial (PEE) con los planes de mediano y largo plazo (AP2025 y PDES).

El PEE está compuesto por 4 Acciones Estratégicas Empresariales, según el siguiente detalle:

CUADRO 32
ARTICULACIÓN DE LAS ACCIONES ESTRATÉGICAS EMPRESARIALES

DETALLE	ACCIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL 1	ACCIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL 2	ACCIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL 3	ACCIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL 4
PILAR	PILAR 1- Erradicación de la Pobreza.	PILAR 1- Erradicación de la Pobreza.	PILAR 11 - Soberanía y Transparencia en la Gestión Pública.	PILAR 11 - Soberanía y Transparencia en la Gestión Pública.
EJE ESTRATÉGICO	(1) Reconstruyendo la Economía, Retomando la Estabilidad Macroeconómica y Social.	(1) Reconstruyendo la Economía, Retomando la Estabilidad Macroeconómica y Social.	(7) Reforma judicial, gestión pública digitalizada y transparente; seguridad y defensa Integral con soberanía nacional.	(7) Reforma judicial, gestión pública digitalizada y transparente; seguridad y defensa Integral con soberanía nacional.
META	(1.3.) Devolver a la política social el carácter prioritario para el estado, reduciendo la desigualdad económica, social y de género en el marco de la pluralidad.	(1.1) Reconstruir la economía reinstaurando el modelo económico social comunitario Productivo con estabilidad macroeconómica.	(7.1) Impulsar el acceso a la justicia social y reparadora para todas y todos sobre la base de la reforma del sistema judicial y de una gestión pública transparente que lucha Frontalmente contra la corrupción.	(7.1) Impulsar el acceso a la justicia social y reparadora para todas y todos sobre la base de la reforma del sistema judicial y de una gestión pública transparente que lucha Frontalmente contra la corrupción.
RESULTADO	(1.3.1.1) Se ha dado continuidad a las medidas de política social implementadas.	(1.1.4) Se ha fortalecido La gestión Empresarial de las empresas Estratégicas del Estado.	(7.1.2) Se ha Promocionado y Consolidado una Gestión pública Transparente a través de la Publicación de Información de las instituciones y Empresas públicas.	(7.1.2) Se ha Promocionado y Consolidado una Gestión pública Transparente a través de la Publicación de Información de las instituciones y Empresas públicas.
ACCIÓN PDES	(1.3.1.1.1) Continuar con los programas sociales con el fin de reforzar las políticas redistributivas del ingreso para asistir a los sectores más vulnerables y de esta manera reactivar la demanda interna, garantizando sus fuentes de financiamiento.	(1.1.4.2) Se cuenta con empresas públicas fortalecidas que generan excedentes económicos para fortalecer las políticas sociales de redistribución del ingreso, generando empleo e impulsando el desarrollo productivo.	(7.1.2.1) Transparentar la gestión pública, el acceso a la información y el manejo de recursos del Estado con énfasis en las entidades y empresas públicas, mediante el Desarrollo e Implementación de un Sistema Parametrizado de Rendición Pública de Cuentas y la publicación de información institucional, en las páginas web de las instituciones y empresas públicas.	(7.1.2.1) Transparentar la gestión pública, el acceso a la información y el manejo de recursos del Estado con énfasis en las entidades y empresas públicas, mediante el Desarrollo e Implementación de un Sistema Parametrizado de Rendición Pública de Cuentas y la publicación de información institucional, en las páginas web de las instituciones y empresas públicas.
ACCIÓN PEM	(1.3.1.1.14) Continuar con los beneficios de bonos y pensiones para los adultos mayores y socializar la Ley de Pensiones en beneficios de las bolivianas y los bolivianos en el marco de la política de redistribución del ingreso del Modelo Económico Social Comunitario Productivo.	(1.1.4.2.8) Contar con empresas públicas fortalecidas que generan excedentes económicos para fortalecer las políticas sociales de redistribución del ingreso a favor de la población desprotegida, generando empleo e impulsando el desarrollo productivo.	(7.1.2.1.16) Lograr una gestión eficiente e inclusiva a través del uso adecuado de los recursos y la planificación para una atención de calidad a la población.	(7.1.2.1.17) Desarrollar una gestión pública transparente a través de una rendición pública de cuentas, atención a denuncias de ética y un adecuado control interno para el Vivir Bien de las bolivianas y los bolivianos.

Fuente: Agenda Patriótica 2025 – Plan de Desarrollo Económico Social (PDES)-Plan Estratégico Ministerial

6.1. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN 1

SECTOR	PILAR	EJE	META	RESULTADO	ACCIÓN	RESPONSABLE	
						EMPRESA PÚBLICA	ÁREA ORGANIZACIONAL
PENSIONES	PILAR 1- Erradicación de la Pobreza.	(1) Reconstruyendo la Economía. Retomando la Estabilidad Macroeconómica y Social.	(1.3) Devolver a la política social el carácter prioritario para el estado, reduciendo la desigualdad económica, social y de género en el marco de la pluralidad.	(1.3.1) Se ha dado continuidad a las medidas de política social implementadas.	(1.3.1.1) Continuar con los programas sociales con el fin de reforzar las políticas redistributivas del ingreso para asistir a los sectores más vulnerables y de esta manera reactivar la demanda interna, garantizando sus fuentes de financiamiento.	GESTORA	SPNC

COD	DESCRIPCION DEL RESULTADO ESTRATÉGICO EMPRESARIAL (IMPACTO)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL
1	Se ha logrado pagar a 1.277.113 Beneficiarios la Renta Dignidad a nivel nacional al 2025.	Coadyuvar a la continuidad del Programa Renta Dignidad por medio del control y la administración del mismo, logrando pagar a 1.277.113 Beneficiarios la Renta Dignidad a nivel nacional al 2025.

INDICADOR (RESULTADO ACCION)	INDICADOR		PROGRAMACIÓN FÍSICA					PONDERA- CIÓN (POR PRIO- RIDAD)	FUENTE DE INFORMA- CIÓN
	FÓRMULA	LÍNEA BASE 2020	AL 2025	2021	2022	2023	2024		
COBRD	COBRD = ((COBERTURA BENEFICIARIOS RD 2025/COBERTURA BENEFICIARIOS RD 2020)- 1) * 100)>12,5%	1.128.782	1.277.113	1.157.002	1.185.927	1.215.575	1.245.964	1.277.113	Informes

Nota: La información de la gestión 2020 de Beneficiarios de la Renta Dignidad es referencial, la programación física es acumulada, la línea base fue establecido en octubre de 2021.

CATEGORÍA PROGRAMÁTICA	PRESUPUESTO TOTAL (EN MILLONES DE BOLIVIANOS)	PROGRAMACIÓN FINANCIERA DE LOS RECURSOS PARA EJECUTAR LAS ACCIONES INSTITUCIONALES				
		GASTO CORRIENTE				
		2021	2022	2023	2024	2025
01	441.564.119,07	60.557.273,61	67.506.979,00	104.500.583,00	104.498.225,73	104.501.057,73

Nota: La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo no cuenta con gastos de inversión

6.2. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN 2

SECTOR	PILAR	EJE	META	RESULTADO	ACCIÓN	RESPONSABLE	
						EMPRESA PÚBLICA	ÁREA ORGANIZACIONAL
PENSIONES	PILAR 1- Erradicación de la Pobreza.	(1) Reconstruyendo la Economía, Retomando la Estabilidad Macroeconómica y Social.	(1.1) Reconstruir la economía reinstaurando el modelo económico social comunitario Productivo con estabilidad macroeconómica.	(1.1.4) Se ha fortalecido La gestión Empresarial de las empresas Estratégicas del Estado.	(1.1.4.2) Se cuenta con empresas públicas fortalecidas que generan excedentes económicos para fortalecer las políticas sociales de redistribución del ingreso, generando empleo e impulsando el desarrollo productivo.	GESTORA	GNAF GNI GNARP GNC GNS

COD	DESCRIPCION DEL RESULTADO ESTRATÉGICO EMPRESARIAL (IMPACTO)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL
2	Se ha logrado generar utilidades por más de Bs73 millones. Se ha implementado el software del SIP. Se ha administrado los recursos de la cartera de que compone los Fondos del SIP. Se ha reducido el porcentaje de mora de nuevos empleadores. Se ha brindado todos los servicios que presta la empresa a los asegurados y beneficiarios.	Generar utilidades por más de Bs73 millones a nivel nacional al 2025, por medio de la implementación del software del SIP, administración de los recursos de la cartera que compone los Fondos del SIP y los servicios que presta la empresa a los asegurados, empleadores.

INDICADOR (RESULTADO ACCIÓN)	INDICADOR			PROGRAMACIÓN FÍSICA					POND.	FUENTE DE INFORMA- CIÓN
	FÓRMULA	LÍNEA BASE 2020	AL 2025	2021	2022	2023	2024	2025		
UTIE	UTIE=UTILIDAD DE LA EMPRESA	-13,28M	Bs73MM	Bs7,8MM	Bs10,19MM	Bs15MM	Bs20MM	Bs25MM	5%	Estados Financieros
RENTABILIDAD	RENTABILIDAD MÍNIMA (***) > 2,84%	0	2,84%			2,84%	2,84%	2,84%	5%	Informes
REC	REC= IMPORTE RECAUDADO EN BOLIVIANOS	0	Bs28.000,92MM		Bs915.000	Bs5.500MM	Bs11.000MM	Bs11.500MM	5%	Informes

INDICADOR (RESULTADO ACCIÓN)	INDICADOR			PROGRAMACIÓN FÍSICA					POND.	FUENTE DE INFORMA- CIÓN
	FÓRMULA	LÍNEA BASE 2020	AL 2025	2021	2022	2023	2024	2025		
MORAADM	MORAADM= (PROMEDIO ANUAL DE NUEVOS EMPLEA- DORES QUE INGRESARON A COBRANZA JUDICIAL POR MES / PROMEDIO ANUAL DE NUEVOS EMPLEADORES QUE IDENTIFICARON MORA POR MES)<= MORAADM POR AÑO.	0.00	20.00%			22%	21%	20%	5%	Informes
SIS	SIS=IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS; AUTOMATI- ZACIÓN DE LOS PROCEDI- MIENTOS; POTENCIAMIENTO DE IT AL 100%.	0	100%	20%	40%	60%	80%	100%	5%	Informes

CATEGORÍA PROGRAMÁTICA	PRESUPUESTO TOTAL (EN MILLONES DE BOLIVIANOS)	PROGRAMACIÓN FINANCIERA DE LOS RECURSOS PARA EJECUTAR LAS ACCIONES INSTITUCIONALES				
		GASTO CORRIENTE				
		2021	2022	2023	2024	2025
04 00 05	973.441.117,32	48.860.809,61	156.811.533,00	266.510.438,92	258.918.651,69	242.339.684,10

Nota: La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo no cuenta con gastos de inversión

6.3. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN 3

SECTOR	PILAR	EJE	META	RESULTADO	ACCIÓN	RESPONSABLE					
						EMPRESA PÚBLICA	AREA ORGANIZACIONAL				
ADMINISTRATIVO	PILAR 11 - Soberanía y Transparencia en la Gestión Pública.	(7) Reforma judicial, gestión pública digitalizada y transparente; seguridad y defensa Integral con soberanía nacional.	(7.1) Impulsar el acceso a la justicia social y reparadora para todas y todos sobre la base De la reforma del sistema judicial y de una gestión pública transparente que lucha frontalmente contra la corrupción.	(7.1.2) Se ha Promocionado y Consolidado una Gestión pública Transparente a través de la Publicación de Información de Las instituciones y Empresas públicas.	(7.1.2.1) Transparentar la gestión pública, el acceso a la información y el manejo de los recursos del Estado con énfasis en las entidades y empresas públicas, mediante el Desarrollo e Implementación de un Sistema Parametrizado de Rendición Pública de Cuentas y la publicación de información institucional, en las páginas web de las instituciones y empresas públicas.	GESTORA	AP COM AL				
COD	DESCRIPCION DEL RESULTADO ESTRATÉGICO EMPRESARIAL (IMPACTO)			DESCRIPCIÓN DE LA ACCION ESTRATEGICA EMPRESARIAL							
3	Se ha utilizado la planificación, comunicación y el análisis legal como herramientas institucionales			Utilizar la planificación, comunicación y el análisis legal como herramientas institucionales, para lograr una gestión eficiente a nivel nacional al 2025.							
INDICADOR (RESULTADO ACCIÓN)	INDICADOR		PROGRAMACIÓN FÍSICA					PONDERACIÓN (POR PRIORIDAD)	FUENTE DE INFORMACIÓN		
	FÓRMULA	LINEA BASE 2020	AL 2025	2021	2022	2023	2024			2025	
IGI	AV FISICO > AV. FINANCIERO		1.03%	1.10%	1.02%	1.04%	1.06%	1.08%	1.10%	25%	Informes
CATEGORÍA PROGRAMÁTICA	PRESUPUESTO TOTAL (EN MILLONES DE BOLIVIANOS)		PROGRAMACIÓN FINANCIERA DE LOS RECURSOS PARA EJECUTAR LAS ACCIONES INSTITUCIONALES								
			GASTO CORRIENTE								
			2021	2022	2023	2024	2025				
00	10.385.269,31		754.846,31	1.272.758,00	3.047.253,00	2.901.406,00	2.409.006,00				

Nota: La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo no cuenta con gastos de inversión

6.4. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN 4

SECTOR	PILAR	EJE	META	RESULTADO	ACCIÓN	RESPONSABLE	
						EMPRESA PÚBLICA	ÁREA ORGANIZACIONAL
TRANSPARENCIA Y CONTROL INTERNO	PILAR 11 - Soberanía y Transparencia en la Gestión Pública.	(7) Reforma judicial, gestión pública digitalizada y transparente; seguridad y defensa Integral con soberanía nacional.	(7.1) Impulsar el acceso a la justicia social y reparadora para todas y todos sobre la base De la reforma del sistema judicial y de una gestión pública transparente que lucha frontalmente contra la corrupción.	(7.1.2) Se ha Promocionado y Consolidado una Gestión pública Transparente A través de la Publicación de Informaciones y Las instituciones y Empresas públicas.	(7.1.2.1) Transparentar la gestión pública, el acceso a la información y el manejo de los recursos del Estado con énfasis en las entidades y empresas públicas, mediante el Desarrollo e Implementación de un Sistema Parametrizado de Rendición Pública de Cuentas y la publicación de información institucional, en las páginas web de las instituciones y empresas públicas.	GESTORA	UT UAI GNOR

COD	DESCRIPCION DEL RESULTADO ESTRATÉGICO EMPRESARIAL (IMPACTO)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ESTRATEGICA EMPRESARIAL
4	Se ha obtenido un índice de percepción favorable de servicio de control interno riesgos del 60% y se ha promovido una gestión pública transparente por medio de la rendición de cuentas.	Obtener un índice de percepción favorable de servicios de control interno y riesgos del 60% y promover una gestión pública transparente por medio de 10 rendiciones públicas de cuentas a nivel nacional al 2025.

INDICADOR (RESULTADO ACCIÓN)	FÓRMULA	INDICADOR		PROGRAMACIÓN FÍSICA					FUENTE DE INFORMACIÓN
		LÍNEA BASE 2020	AL 2025	2021	2022	2023	2024	2025	
RC	10 RENDICIONES DE CUENTAS	2	10	2	2	2	2	2	Informes
AD	DENUNCIAS ATENDIDAS > 80%	0%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	Informes
IP	ÍNDICE DE PERCEPCIÓN >60	0%	60%	40%	45%	50%	55%	60%	Encuestas

CATEGORÍA PROGRAMÁTICA	PRESUPUESTO TOTAL (EN MILLONES DE BOLIVIANOS)	PROGRAMACIÓN FINANCIERA DE LOS RECURSOS PARA EJECUTAR LAS ACCIONES INSTITUCIONALES				
		GASTO CORRIENTE				
		2021	2022	2023	2024	2025
03 00	3.914.012,89	59.995,89	636.768,00	1.229.725,00	1.056.462,00	931.062,00

Nota: La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo no cuenta con gastos de inversión



PRESUPUESTO QUINQUENAL

7. PRESUPUESTO QUINQUENAL

El Presupuesto Quinquenal es un instrumento estratégico de programación presupuestaria y financiera de mediano plazo, misma que considera los ingresos esperados y límites globales o sectoriales de los gastos en un periodo “generalmente de cinco años”.

El presente presupuesto es referencial para el periodo de cinco años, de acuerdo a las Acciones Estratégicas mismo que es detallado a continuación:

CUADRO 33
PRESUPUESTO QUINQUENAL
(Expresado en bolivianos)

N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO EMPRESARIAL	2021 (EJEC)	2022 (SIGEP)	2023 (PROY)	2024 (PROY)	2025 (PROY)
1	Coadyuvar a la continuidad del Programa Renta Dignidad por medio del control y la administración del mismo, logrando pagar a 1.282.474 Beneficiarios la Renta Dignidad a nivel nacional al 2025.	60.557.273,61	67.506.979,00	104.500.583,00	104.498.225,73	104.501.057,73
2	Generar utilidades por más de Bs73 millones a nivel nacional al 2025, por medio de la implementación del software del SIP, administración de los recursos de la cartera que compone los Fondos del SIP y los servicios que presta la empresa a los asegurados, empleadores.	48.860.809,61	156.811.533,00	266.510.438,92	258.918.651,69	242.339.684,10
3	Utilizar la planificación, comunicación y el análisis legal como herramientas institucionales, para lograr un gestión eficiente a nivel nacional al 2025.	754.846,31	1.272.758,00	3.047.253,00	2.901.406,00	2.409.006,00
4	Obtener una tasa de percepción favorable de servicios de control interno y riesgos del 60% y promover una gestión pública transparente por medio de 10 rendiciones públicas de cuentas a nivel nacional al 2025.	59.995,89	636.768,00	1.229.725,00	1.056.462,00	931.062,00
TOTAL		110.232.925,42	226.228.038,00	375.287.999,92	367.374.745,42	350.180.809,83

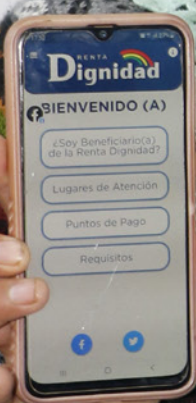
EJEC: Ejecutado; **PROY:** Proyectado.

Nota: El Presupuesto para las Gestiones 2023 al 2025 es referencial, para la gestión 2022 es información del SIGEP.

Fuente: Gerencia Nacional de Administración y Finanzas.



ESTADO FEDERAL DE BOQUIA



ANEXOS



8. ANEXOS

ANEXO 8.1

INDICADOR QUINQUENAL DE CUMPLIMIENTO AL PAGO DE LA RENTA DIGNIDAD

Concepto. Este indicador busca garantizar el cumplimiento del pago de la Renta Dignidad, asegurando la continuidad de este bono y la mejora en la cobertura de beneficiarios.

Resultado Esperado. Con este indicador se pretende lograr un incremento en la población beneficiada de la Renta Dignidad al 2025.

Línea Base. Hasta la gestión 2020 se beneficiaron alrededor de 1.128.782 adultos mayores.

INDICADOR:

$COBRD = ((COBERTURA\ BENEFICIARIOS\ RD\ 2025 / COBERTURA\ BENEFICIARIOS\ RD\ 2020) - 1) * 100 > 12,5\%$

METAS PARA CADA GESTIÓN

PROGRAMACIÓN FÍSICA				
2021	2022	2023	2024	2025
1.157.002	1.185.927	1.215.575	1.245.964	1.277.113

INDICADOR ANUAL

$COBRD = (BENEFICIARIOS\ DE\ LA\ GESTIÓN / META\ ESTABLECIDA) * 100 > 2,5\%$

ANEXO 8.2

INDICADOR QUINQUENAL DE GENERACION DE UTILIDAD

Concepto. Este indicador busca medir la generación de utilidad neta en la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

Resultado Esperado. Con este indicador se pretende lograr un resultado favorable de la gestión empresarial de la Gestora.

Línea Base. En la gestión 2020 la Gestora obtuvo una pérdida de Bs-13,28 millones.

INDICADOR:

UTIE=UTILIDAD DE LA EMPRESA

METAS PARA CADA GESTIÓN

PROGRAMACIÓN FÍSICA				
2021	2022	2023	2024	2025
Bs7,8MM	Bs10,19MM	Bs15MM	Bs20MM	Bs25MM

INDICADOR ANUAL

$INDICADOR\ DE\ CUMPLIMIENTO = (RESULTADO\ OBTENIDO\ EN\ LA\ GESTIÓN / META\ ESTABLECIDA) > 1$

ANEXO 8.3

INDICADOR QUINQUENAL DE RENTABILIDAD MÍNIMA

Concepto. Este indicador busca medir la rentabilidad en la administración de los Fondos del SIP.

Resultado Esperado. Con este indicador se pretende lograr que la rentabilidad esté por encima del 2,84%.

Línea Base. En la gestión 2020 la Gestora no administró todos los Fondos del SIP.

INDICADOR:

RENTABILIDAD MÍNIMA (***) > 2,84%

METAS PARA CADA GESTIÓN

PROGRAMACIÓN FÍSICA				
2021	2022	2023	2024	2025
		2,84%	2,84%	2,84%

INDICADOR ANUAL

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO = (RENTABILIDAD OBTENIDA > 2,84%)

ANEXO 8.4

INDICADOR QUINQUENAL DE RECAUDACIÓN

Concepto. Este indicador busca medir la recaudación obtenida por la administración del Régimen Contributivo y Semicontributivo.

Resultado Esperado. Con este indicador se pretende mejorar la recaudación de los Regímenes Contributivo y Semicontributivo.

Línea Base. En la gestión 2020 la Gestora no administró la recaudación de los Regímenes Contributivo y Semicontributivo.

INDICADOR:

REC= IMPORTE RECAUDADO EN BOLIVIANOS

METAS PARA CADA GESTIÓN

PROGRAMACIÓN FÍSICA				
2021	2022	2023	2024	2025
	Bs915.000	Bs5.500MM	Bs11.000MM	Bs11.500MM

INDICADOR ANUAL

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO = (RECAUDACION OBTENIDA / META ESTABLECIDA) > 1

ANEXO 8.5

INDICADOR QUINQUENAL DE MORA

Concepto. Este indicador busca medir el porcentaje de mora de todos los empleadores que ingresaron a cobranza judicial por mes.

Resultado Esperado. Con este indicador se pretende reducir el porcentaje de mora de todos los empleadores que ingresan a cobranza judicial por mes.

Línea Base. En la gestión 2020 la Gestora no administró la mora.

INDICADOR:

$$\text{MORAADM} = (\text{PROMEDIO ANUAL DE NUEVOS EMPLEADORES QUE INGRESARON A COBRANZA JUDICIAL POR MES} / \text{PROMEDIO ANUAL DE NUEVOS EMPLEADORES QUE IDENTIFICARON MORA POR MES}) * 100 \leq \text{MORAADM POR AÑO}$$

METAS PARA CADA GESTIÓN

PROGRAMACIÓN FÍSICA				
2021	2022	2023	2024	2025
		22%	21%	20%

INDICADOR ANUAL

$$\text{MORAADM} = (\text{PROMEDIO ANUAL DE NUEVOS EMPLEADORES QUE INGRESARON A COBRANZA JUDICIAL POR MES} / \text{PROMEDIO ANUAL DE NUEVOS EMPLEADORES QUE IDENTIFICARON MORA POR MES}) * 100 \leq \text{MORAADM POR AÑO}$$

ANEXO 8.6

INDICADOR QUINQUENAL DE IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS

Concepto. Este indicador busca medir el porcentaje de implementación de sistemas en la Gestora.

Resultado Esperado. Con este indicador se pretende medir el grado de cumplimiento de la implementación de sistemas en la Gestora.

Línea Base. En la gestión 2020 la Gestora no media esta variable.

INDICADOR:

$$\text{SIS} = \text{IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS; AUTOMATIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS; POTENCIAMIENTO DE IT AL 100\%}$$

METAS PARA CADA GESTIÓN

PROGRAMACIÓN FÍSICA				
2021	2022	2023	2024	2025
20%	40%	60%	80%	100%

INDICADOR ANUAL

$$\text{INDICADOR DE CUMPLIMIENTO} = (\text{PORCENTAJE DE DESARROLLO DE SISTEMAS} / \text{META ESTABLECIDA}) > 1$$

ANEXO 8.7

INDICADOR QUINQUENAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Concepto. Este indicador busca medir la eficiencia en la administración empresarial.

Resultado Esperado. Con este indicador se pretende medir que la ejecución física sea mayor que la presupuestaria.

Línea Base. En la gestión 2020, se obtuvo un porcentaje de 1,03%

INDICADOR:

AV FISICO > AV. FINANCIERO

METAS PARA CADA GESTIÓN

PROGRAMACIÓN FÍSICA				
2021	2022	2023	2024	2025
1,02%	1,04%	1,06%	1,08%	1,10%

INDICADOR ANUAL

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO = (AV FISICO / AV. FINANCIERO) > META ESTABLECIDA PARA LA GESTIÓN

ANEXO 8.8

INDICADOR QUINQUENAL DE RENDICIÓN PÚBLICA DE CUENTAS

Concepto. Este indicador busca medir el cumplimiento a la rendición pública de cuentas tanto inicial como final.

Resultado Esperado. Con este indicador se pretende medir el grado de cumplimiento por la realización de las rendiciones públicas de cuentas.

Línea Base. En la gestión 2020, se realizaron 2 rendiciones públicas de cuentas.

INDICADOR:

RENDICIONES DE CUENTAS AL 2025 >= 10

METAS PARA CADA GESTIÓN

PROGRAMACIÓN FÍSICA				
2021	2022	2023	2024	2025
2	2	2	2	2

INDICADOR ANUAL

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO = RENDICIONES DE CUENTAS > = 2

ANEXO 8.9

INDICADOR QUINQUENAL DE DENUNCIAS ATENDIDAS

Concepto. Este indicador busca medir el cumplimiento a las denuncias recibidas.

Resultado Esperado. Con este indicador se pretende medir el grado de cumplimiento de más del 80% a las denuncias recibidas.

Línea Base. En la gestión 2020, no se cuenta con esta información.

INDICADOR:

DENUNCIAS ATENDIDAS > 80%

METAS PARA CADA GESTIÓN

PROGRAMACIÓN FÍSICA				
2021	2022	2023	2024	2025
80%	80%	80%	80%	80%

INDICADOR ANUAL

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO = (DENUNCIAS ATENDIDAS/DENUNCIAS RECIBIDAS)*100% > = 80%

ANEXO 8.10

INDICADOR QUINQUENAL DE PERCEPCIÓN FAVORABLE AL CONTROL INTERNO

Concepto. Este indicador busca medir la percepción respecto al control interno en la Gestora.

Resultado Esperado. Con este indicador se pretende medir el grado de percepción respecto al control interno en la empresa.

Línea Base. En la gestión 2020, no se cuenta con esta información.

INDICADOR:

ÍNDICE DE PERCEPCIÓN FAVORABLE AL 2025 > =60%

METAS PARA CADA GESTIÓN

PROGRAMACIÓN FÍSICA				
2021	2022	2023	2024	2025
40%	45%	50%	55%	60%

INDICADOR ANUAL

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO = (ÍNDICE DE PERCEPCIÓN FAVORABLE AL CONTROL INTERNO DE LA GESTIÓN > = META ESTABLECIDA)





Reconstruyendo la economía



BICENTENARIO DE
BOLIVIA

GESTORA PÚBLICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LARGO PLAZO
Calle Reyes Ortiz, Edif Torres Gundlach, Torre Oeste, Zona Central
Teléfono: (591-2) 2188400

www.gestora.bo

@gestora.bo

