



SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

“Año del Fomento de la Vivienda”

COMITÉ EJECUTIVO

Nómina de Presencia y Acta de la Reunión sobre el Plan Operativo Anual 2017 de los Miembros del Comité Ejecutivo de la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), celebrada en fecha cinco (5) del mes de diciembre del año dos mil dieciséis (2016).

Nómina de Presencia

1. **Ramón E. Contreras Genao**, Superintendente de Pensiones
2. **Leymi V. Lora**, Consultora Jurídica
3. **Victor R. de la Rosa**, Coordinador Administrativo y Financiero
4. **Franklin Díaz**, Director de Control Operativo
5. **Priscilla Montás**, Directora de la Secretaría Técnica de la CCRyLI
6. **Zoila Martínez**, Directora de Estudios
7. **Juan Carlos Jiménez**, Director de Control de Beneficios
8. **Lenin Herrera**, Director de Tecnología de la Información y Comunicación
9. **Gina Mendieta**, Directora de Planificación y Desarrollo
10. **Nadia Ureña**, Encargada de Desarrollo de Mercados y Normativas - en representación de la Sra. Arianny Pérez, Directora de Finanzas e Inversiones
11. **Daysi Montero**, Encargada de la Oficina de Acceso a la Información Pública (OAI)
12. **Walkiria Medina**, Encargada Interina de Recursos Humanos

Acta de Reunión

En la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, siendo las nueve horas de la mañana (9:00 A.M), del día cinco (5) del mes de diciembre del año dos mil dieciséis (2016), se reunieron en la Avenida México No. 30, del sector Gazcue, lugar donde tiene su sede la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), los miembros del Comité Ejecutivo de dicha institución, a los fines de celebrar la presente reunión.

A continuación, se sometió a los miembros presentes del Comité Ejecutivo de la institución los siguientes puntos:

1. **Aprobación y consenso del Plan Operativo Anual (POA) 2017;**
2. **Divulgación del Plan Operativo Anual (POA) 2017.**

Luego de conocido el orden de los temas a tratar, y sin observaciones ni comentarios de los Miembros presentes, se dio paso a la presentación y conocimiento de los temas.

2017
[Handwritten signatures and initials in blue ink]



SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

“Año del Desarrollo Agroforestal”

COMITÉ EJECUTIVO

p. 2 de 4

La Directora de Planificación y Desarrollo procedió a explicar los cambios establecidos en la formulación del Plan Operativo Anual 2017 y los Cronogramas de Trabajo de las áreas, herramienta clave para el seguimiento del referido POA. A este respecto, puntualizó los elementos siguientes:

- Fueron incorporadas mejoras metodológicas aplicadas a todas las áreas, promoviendo un enfoque de las metas orientado al concepto SMART, es decir, que cumplan con los criterios de ser específicas, medibles, alcanzables, relevantes y de tiempo limitado. Las actividades correspondientes a cada meta están establecidas y planificadas en los Cronogramas de Trabajo de las áreas.
- Se ha unificado la Matriz de Objetivos y Metas al Cronograma de Trabajo, de manera que las áreas sólo tengan que completar un solo documento.
- Se impartió la inducción y se brindó el acompañamiento necesario con cada área por parte del Departamento de Desarrollo Institucional, para la elaboración y posterior completado de los referidos Cronogramas de Trabajo.
- Para el seguimiento, los cálculos de los avances se programarán en cada archivo, para que se muestren según se complete lo ejecutado, minimizando la posibilidad de errores humanos o cambios de fórmulas.
- En el primer trimestre de 2017, se estará aprobando un instructivo para la elaboración y seguimiento de los Cronogramas de Trabajo, incluyendo los detalles para el llenado de la información requerida.

A seguidas, la Srta. Mendieta indicó que lo anterior se efectuó con el objetivo de ajustar la metodología de acuerdo a mejores prácticas y facilitar el trabajo de las diferentes unidades funcionales de SIPEN. Además, procedió a acotar la importancia del llenado correcto de los Cronogramas de Trabajo, los cuales deben ser remitidos con periodicidad mensual a la Dirección de Planificación y Desarrollo, indicando el cumplimiento de las tareas pautadas y entregables vinculados, así como la causa o justificación de cualquier reprogramación necesaria. En este orden, puntualizó la relevancia del indicador “Porcentaje de Cumplimiento del Plan Operativo Anual (POA)”, cuyo cálculo se realiza de forma trimestral y el cual está integrado en el Sistema de Gestión de Calidad de esta Superintendencia.

na

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including '2017', 'PM', 'ZMS', and 'CWA'.



SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

“Año del Desarrollo Agroforestal”

COMITÉ EJECUTIVO

p. 3 de 4

A continuación, cada representante de área procedió a presentar y sustentar las actividades y metas incluidas en sus respectivos Cronogramas de Trabajo, realizándose las observaciones necesarias para la aprobación final del referido documento. En tal sentido, se indicó que previo a la presente sesión, cada Director y/o representante de área trató los aspectos pertinentes con los diferentes dueños de procesos, como forma de retroalimentar y de determinar en conjunto las metas a ser cumplidas, dentro del marco de los objetivos institucionales establecidos.

De esta manera, luego de haber sido agotadas las presentaciones de cada área y de acotar las consideraciones de lugar, se adoptaron a unanimidad los siguientes acuerdos:

1. Se aprueba el Plan Operativo Anual 2017.
2. El Plan Operativo Anual 2017 será publicado en la red interna de la institución (INTRANET), para su debida divulgación.

Agotada la agenda del día y sin otros temas que tratar por los Miembros, siendo las once (11) horas de la mañana (11:00 A.M.) del día, mes y año indicados al inicio de este documento, se ordenó la clausura de la presente reunión y la preparación de la presente Acta, la cual, al ser confeccionada fue encontrada por los miembros presentes como fiel y conforme a los hechos, por todo lo cual estos manifestaron, mediante las firmas que aparecen más adelante, la aceptación y aprobación de la misma.

MIEMBROS PRESENTES

Ramón E. Contreras Genao
Superintendente de Pensiones

Leymi V. Lora
Consultora Jurídica

Víctor R. de la Rosa
Coordinador Administrativo y
Financiero

Handwritten notes in blue ink:
WMA
TO
PM
RE
Pay



SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

“Año del Desarrollo Agroforestal”

COMITÉ EJECUTIVO

p. 4 de 4

Franklin Díaz
Director de Control Operativo

Zoila Martínez
Directora de Estudios

Priscilla Montás
Directora de la STCCRyLI

Gina Mendieta
Directora de Planificación y Desarrollo

Lenin Herrera
Director de Tecnología de la Información
y Comunicación

Juan Carlos Jiménez
Director de Control de Beneficios

Daysi Montero
Encargada de la OAI

Walkiria Medina
Encargada Interina de Recursos Humanos

Nadia Ureña
Encargada de Desarrollo de Mercados
y Normativas



“Año del Desarrollo Agroforestal”

Plan Operativo Anual 2017

Presentación

El Plan Operativo Anual 2017 de la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), constituye la herramienta que consolida, en un solo documento, el conjunto de actividades a ser ejecutadas por todas las áreas funcionales de la Institución durante el año citado, de acuerdo a lo establecido en sus respectivos Cronogramas de Trabajo, así como de conformidad con los instrumentos existentes para la aplicación de las políticas públicas del Estado Dominicano, que competen a la organización.

En tal sentido, los objetivos, líneas de acción y metas descritas en el presente Plan, han sido establecidos incorporando las disposiciones de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana (END) 2030; el Plan Nacional Plurianual del Sector Público; el Plan Estratégico 2014 - 2018 del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS); y el Plan Estratégico de la Superintendencia de Pensiones 2016-2020.

Respecto a este último, se contempla la ejecución de una cartera de proyectos estratégicos en 2017, con miras al logro de los objetivos planteados dentro de las 5 Rutas Estratégicas definidas, las cuales abarcan iniciativas impulsadas para el beneficio del Sistema Previsional y para el fortalecimiento institucional y del capital humano. De igual manera, el Plan Operativo Anual se ha elaborado alineado con el Presupuesto Institucional 2017, el cual fue diseñado con el enfoque que promueve la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES).

Para el presente período, cabe destacar la implementación de mejoras metodológicas en la definición de las metas dispuestas, así como en el mecanismo de medición de cumplimiento instaurado, con miras a lograr una mayor eficiencia en la gestión del desempeño organizacional.

Es así como este documento refleja el accionar concreto en torno a la Misión, Visión y Valores instaurados en SIPEN, asumiendo un rol determinante en el aseguramiento y resguardo de los derechos previsionales y procurando la calidad en el ejercicio público.

Ramón E. Contreras Genao
Superintendente de Pensiones

Contenido

1. Principales Funcionarios	4
2. Información Institucional.....	5
3. Postulados Estratégicos	6
4. Marco de Referencia	7
4.1. Ley de Planificación e Inversión Pública No. 498-06	8
4.2. Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y PNPSP	8
4.3. Plan Estratégico del SDSS 2014-2018.....	10
4.4. Plan Estratégico SIPEN 2016-2020	11
5. Portafolio de Proyectos Estratégicos 2016-2020	12
6. Plan Operativo Anual (POA) 2017	16
6.1. Dirección de Estudios	18
6.2. Dirección de Planificación y Desarrollo.....	24
6.3. Dirección de la Secretaría Técnica de la CCRyLI.....	32
6.4. Contraloría Financiera	35
6.5. Contraloría de Sistemas.....	36
6.6. Dirección Jurídica.....	37
6.7. Dirección de Finanzas e Inversiones	41
6.8. Dirección de Control Operativo.....	45
6.9. Dirección de Control de Beneficios.....	50
6.10. Dirección Administrativa Financiera	55
6.11. Departamento de Recursos Humanos.....	59
6.12. Dirección Tecnología de la Información y Comunicación	62
6.13. Departamento de Comunicaciones.....	65
6.14. Oficina de Acceso a la Información Pública	66
7. Presupuesto Institucional 2017 (Costo de Actividades)	69

Principales Funcionarios

Ramón E. Contreras Genao	Superintendente de Pensiones
Leymi Lora Córdova	Consultora Jurídica
Víctor Ramón de la Rosa	Coordinador Administrativo y Financiero
Priscilla Montás	Directora de la Secretaría Técnica CCRyLI
Arianny Pérez	Directora de Finanzas e Inversiones
Gina Mendieta	Directora de Planificación y Desarrollo
Juan Carlos Jiménez	Director de Control de Beneficios
Franklin E. Díaz Casado	Director de Control Operativo
Zoila Martínez	Directora de Estudios
Lenin Herrera	Director Tecnología de Información y Comunicación
Jorge L. Núñez	Director Administrativo Financiero

Información Institucional

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) es el órgano responsable de la supervisión y regulación del Sistema Previsional Dominicano. Tal y como lo estipula la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), es una entidad estatal autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, encargada de proteger los derechos previsionales de los afiliados al Sistema, vigilar la solvencia de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y contribuir al fortalecimiento y sostenibilidad del Sistema Dominicano de Pensiones.

Entre las funciones de la SIPEN, destacan las siguientes:

- Supervisar la correcta aplicación de la Ley 87-01 y sus normas complementarias, así como de las Resoluciones del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) y de la propia Superintendencia, en lo concerniente al sistema previsional del país.
- Autorizar la creación y el inicio de las operaciones de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) que cumplan con los requisitos establecidos por la Ley 87-01 y el Reglamento de Pensiones; así como mantener un registro actualizado de las mismas y de los promotores de pensiones.
- Supervisar, controlar, monitorear y evaluar las operaciones financieras de las AFP y verificar la existencia de los sistemas de contabilidad independientes.
- Fiscalizar a las AFP en lo concerniente a las inversiones de los Fondos de Pensiones, según los riesgos y límites de inversión dictados por la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRYLI), en lo relativo a la entrega de los valores bajo custodia del Banco Central de la República Dominicana.
- Fiscalizar a las AFP en cuanto a su solvencia financiera y contabilidad; a la constitución, mantenimiento, operación y aplicación de la garantía de la rentabilidad; al fondo de reserva de fluctuación de rentabilidad; a las carteras de inversión y al capital mínimo de cada AFP.
- Regular, controlar y supervisar los fondos y cajas de pensiones existentes.

Postulados Estratégicos

- **Misión**

Resguardar los derechos previsionales de los afiliados y sus beneficiarios, aplicando las mejores prácticas de regulación, supervisión y fiscalización al Sistema Dominicano de Pensiones.

- **Visión**

Ser modelo de excelencia en materia de regulación, supervisión y fiscalización entre las entidades homólogas, con reconocimiento nacional e internacional.

- **Objeto Social**

Velar por la sostenibilidad del Sistema Previsional, garantizando el oportuno y correcto otorgamiento de pensiones y beneficios a los afiliados y sus beneficiarios, promoviendo el conocimiento sobre el Sistema Previsional e impulsando su desarrollo.

- **Política de Calidad**

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) garantiza los derechos previsionales, cumpliendo con las leyes y normas complementarias, aplicando las mejores prácticas de regulación, supervisión y fiscalización al Sistema Previsional Dominicano, a través de una gestión basada en la excelencia de los servicios y la mejora continua de nuestros procesos, así como la satisfacción de las expectativas de los afiliados y sus beneficiarios.

- **Valores Institucionales**

- | | | |
|--------------|---------------------|---------------------|
| ✓ Liderazgo | ✓ Compromiso Social | ✓ Trabajo en Equipo |
| ✓ Integridad | ✓ Prudencia | |
| ✓ Excelencia | ✓ Transparencia | |

Marco de Referencia

El Plan Operativo Anual 2017 de la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) se ajusta a las disposiciones y lineamientos descritos en las normas e instrumentos de planificación siguientes:

- Ley de Planificación e Inversión Pública No. 498-06.
- Reglamento de Aplicación No. 1 para la Ley No. 498-06, de Planificación e Inversión Pública (Decreto No. 493-07).
- Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana (END) 2030.
- Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).
- Plan Estratégico del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) 2014-2018.
- Plan Estratégico de la SIPEN 2016-2020.

Ley de Planificación e Inversión Pública No. 498-06

La Ley de Planificación e Inversión Pública No. 498-06, establece en su Artículo No. 3 un total de 11 principios para la instauración del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública. Este Plan Operativo Anual (POA) 2017 se inscribe dentro del marco de estos principios, destacándose lo referente a la Programación de Políticas y Objetivos Estratégicos que consigna lo siguiente: “las acciones públicas diarias y cotidianas que ejecuten las instituciones públicas deben sustentarse en políticas y objetivos para el largo y mediano plazo definidos a través del sistema de planificación”.

En tal sentido, el Plan Operativo Anual (POA) 2017 constituye un instrumento de planificación en el corto plazo que pretende viabilizar el logro de los objetivos estratégicos de la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), pues integra el conjunto de actividades de los Cronogramas de Trabajo de las diferentes áreas funcionales de la entidad, vinculadas a cada una de las Rutas Estratégicas del Plan Estratégico Institucional y a los objetivos institucionales con sus respectivas líneas de acción

Estrategia Nacional de Desarrollo (END) de la República Dominicana 2030 y PNPSP



República Dominicana es un país próspero, donde se vive con dignidad, seguridad y paz, con igualdad de oportunidades, en un marco de democracia participativa, ciudadanía responsable e inserción competitiva en la economía global, y que aprovecha sus recursos para desarrollarse de forma innovadora y sostenible.

La Visión País deseada

Artículo 4 del Capítulo II de la Ley 1-12
ESTRATEGIA NACIONAL DE DESARROLLO
DE LA REPÚBLICA DOMINICANA 2030

Dentro de su Objetivo General de **Salud y Seguridad Social Integral**, la Estrategia Nacional de Desarrollo define el Objetivo Específico siguiente, relacionado al Sistema Dominicano de Pensiones:

Objetivo Específico No. 5- “Garantizar un sistema universal, único y sostenible de Seguridad Social frente a los riesgos de vejez, discapacidad y sobrevivencia, integrando y transparentando los regímenes segmentados existentes”.

La SIPEN y el Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) deben trabajar de manera coordinada para lograr la consecución de este objetivo específico, el cual tiene los siguientes lineamientos entre sus medidas de política y de producción prioritaria:

- Adoptar las disposiciones necesarias para integrar los fondos de pensiones creados mediante leyes específicas o planes corporativos al SDSS, para dar cumplimiento al Art. 41 de la Ley 87-01.
- Fortalecer las comisiones médicas, nacionales y regionales, que permitirán garantizar un sistema único de evaluación y calificación del grado de discapacidad y agilizar el otorgamiento de pensiones por ese concepto.
- Identificar nuevos instrumentos de inversión para la colocación de los Fondos de Pensiones, de modo que la diversificación de la cartera de inversiones permita lograr mayores rendimientos.

En cuanto al Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP)¹, los resultados esperados e indicadores correspondientes a la protección social en materia de pensiones, se mencionan a continuación:

Cuadro 1. Resultados Esperados PNPSP

Resultados Esperados	Indicadores
Incrementada la afiliación y cotización al Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia del Régimen Contributivo.	Densidad de cotizantes del sistema provisional (% Número de cotizantes/número de afiliados)
Implementadas disposiciones legales sobre población con discapacidad.	Porcentaje de dictámenes por discapacidad otorgados en relación al número de solicitudes recibidas
Incrementada la protección a pensionados.	Porcentaje de pensionados beneficiarios por el Art. 79 de la Ley 87-01
Diversificación de la cartera de inversión.	Incremento en la cantidad de instrumentos de inversión utilizados

¹ Al momento de elaboración de este documento, el PNPSP correspondiente al período 2017-2020 no ha sido emitido, por lo que se consideran aquellos lineamientos definidos en el instrumento disponible a la fecha.

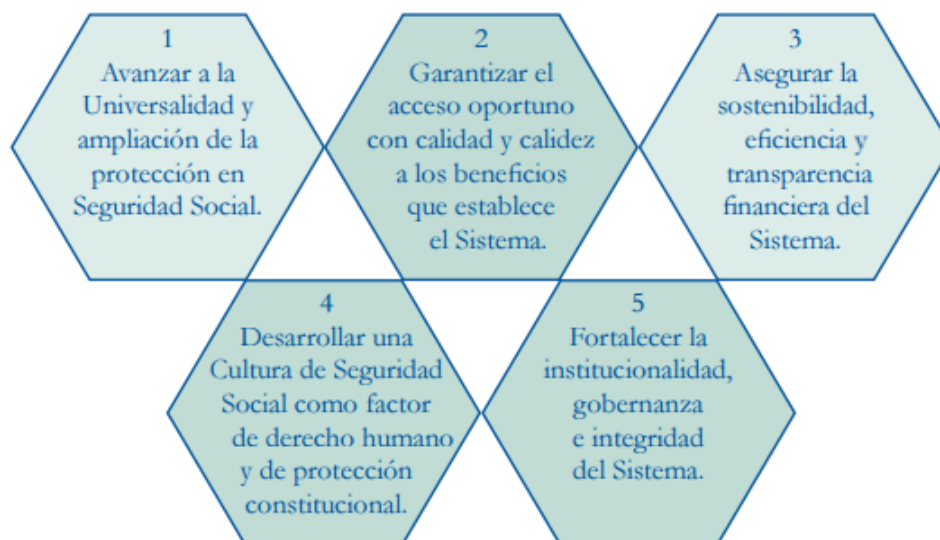
Cuadro 2. Resultados Esperados PNPS

Producto	Unidad de Medida	Institución Responsable
Afiliados cotizantes al seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia	Afiliados cotizantes (miles)	CNSS
	Personas Afiliadas (miles)	CNSS
Pensiones solidarias otorgadas	Pensionados beneficiados (miles)	CNSS

Plan Estratégico del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) 2014- 2018

El Plan Estratégico del SDSS 2014-2018 es el instrumento de planificación que rige la gestión estratégica de los entes del Sistema Dominicano de Seguridad Social pertenecientes al sector público. El referido documento incluye 5 Lineamientos Estratégicos, los cuales a su vez cuentan con 13 Objetivos Estratégicos, 34 Iniciativas Estratégicas y 28 Planes de Acción con sus metas, entidades responsables y sus respectivos indicadores de gestión, para velar por su ejecución y adecuado monitoreo.

Gráfico 1. Lineamientos Estratégicos del Plan Estratégico 2014-2018 del SDSS



La Superintendencia de Pensiones es la entidad responsable de la ejecución de 4 Planes de Acción, de los 28 existentes en el referido Plan, los cuales se presentan en el cuadro debajo.

Cuadro 3. Planes de Acción: Entidad Ejecutora SIPEN

Código	Descripción
1.b.2.1	Otorgar pensiones de vejez, discapacidad y sobrevivencia en todos los regímenes y seguros, adecuadas y suficientes.
2.b.2.1	Eficientizar los procesos de aprobación y pago de los beneficios por Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia.
3.a.3.1	Impulsar la diversificación de la inversión de los fondos de pensiones en favor del desarrollo nacional.
5.a.3.1	Establecer Gobierno Corporativo para las Administradoras de Fondos de Pensiones.

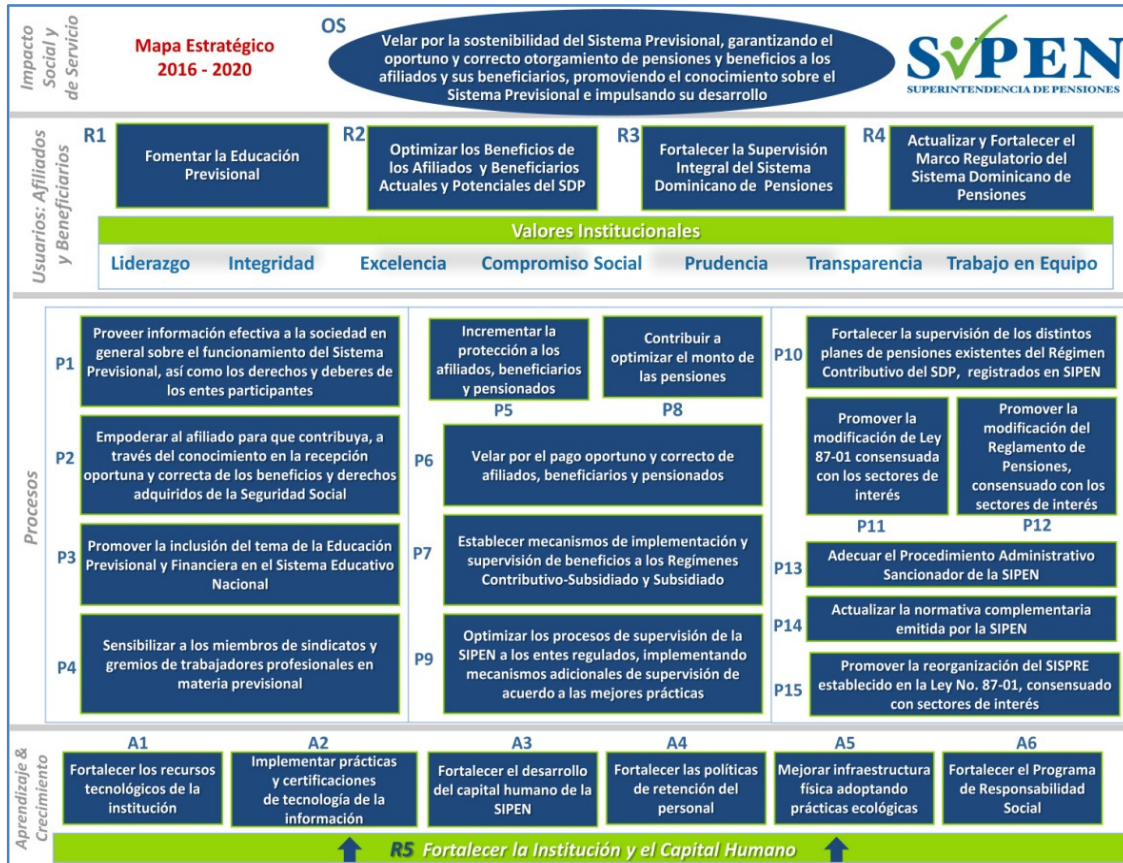
Plan Estratégico SIPEN 2016- 2020

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN), con miras a continuar impulsando la consolidación del Sistema Previsional Dominicano, dispone de un Plan Estratégico basado en prácticas organizacionales modernas y con enfoque en las necesidades de la sociedad en general y las partes interesadas.

En este tenor, la referida planificación institucional se sustenta en la metodología del Balanced Scorecard (BSC), donde a través de relaciones de causalidad plasmadas en un Mapa Estratégico, se vinculan los objetivos más altos de la Institución con las aspiraciones del usuario, los procesos necesarios para sustentar esas aspiraciones y los recursos requeridos para proveerlas. El Plan Estratégico Institucional 2016-2020 posee como componentes principales los postulados de Misión, Visión, Valores, Objeto Social y cinco (5) Rutas Estratégicas, integradas a su vez por un total de veinte (20) Objetivos Estratégicos y cuarenta y cinco (45) Proyectos Estratégicos, con sus respectivas iniciativas y metas.

La expresión gráfica del Plan Estratégico 2016-2020 de la SIPEN (Mapa Estratégico) se observa en el Gráfico 2 presentado debajo.

Gráfico 2. Mapa Estratégico 2016-2020



Portafolio de Proyectos Estratégicos 2017

En lo adelante, presentamos el portafolio de los proyectos estratégicos del año 2017, que compone el Plan Estratégico 2016-2020, vinculados a las Rutas Estratégicas y a sus respectivos objetivos.

Ruta Estratégica 1: Fomentar la Educación Previsional

Esta iniciativa institucional persigue proveer información a distintos sectores de la sociedad acerca del funcionamiento del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP); educar y crear conciencia sobre los derechos y deberes de los afiliados y beneficiarios; promover la inclusión del tema de la Educación Previsional en el Sistema Educativo Nacional y crear una Escuela Previsional, con miras a mitigar las debilidades experimentadas en el Sistema Dominicano de Pensiones, producto del desconocimiento de la población.

Objetivo Estratégico		Planes de Acción 2017	
a.	Proveer información efectiva a la sociedad en general sobre el funcionamiento del Sistema Previsional, así como los derechos y deberes de los entes participantes.	1.a.1	Publicar Sub-portal Web de Educación Previsional.
		1.a.2	Seleccionar y/o capacitar personal específico y especializado para Educación Previsional.
		1.a.4	Ejecutar un plan de comunicación para apoyar el fomento de la Educación Previsional .
		1.a.5	Crear una escuela de educación previsional.
		1.a.6	Actualizar y publicar de manera digital y física el libro "El Sistema de Pensiones".
b.	Empoderar al afiliado para que contribuya, a través del conocimiento, en la recepción oportuna y correcta los beneficios adquiridos de la Seguridad Social.	1.b.1	Remitir individualmente información previsional de las AFP a sus afiliados.
		1.b.2	Elaborar un comparativo de AFP para difusión.
c.	Promover la inclusión del tema de la Educación Previsional y Financiera en el Sistema Educativo Nacional.	1.c.1	Publicar cuentos infantiles de la Asociación Internacional de Organismos Supervisores (AIOS).
		1.c.2	Incluir contenido en temas previsionales y financieros dentro de los programas básicos, medios, técnicos y académicos.
		1.c.3	Tener presencia en universidades a través de stands temporales y ejecución de charlas dirigidas a estudiantes y personal de las universidades.
d.	Sensibilizar a los miembros de sindicatos y gremios de trabajadores profesionales en materia previsional.	1.d.1	Realizar conferencias y talleres dirigidos a: Sindicatos de trabajadores, gremios profesionales y otras instituciones gubernamentales de diversos sectores.
		1.d.3	Formalizar la realización y ser sede de un Seminario Internacional de la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS).

Ruta Estratégica 3: Fortalecer la Supervisión Integral del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP)

Esta ruta estratégica está enfocada en hacer más eficientes los procesos de supervisión y fiscalización del SDP, dentro del marco funcional de esta Superintendencia. En este aspecto, busca maximizar los mecanismos utilizados actualmente para vigilar y controlar la efectividad de la operatividad de las Administradoras de los Fondos de Pensiones (AFP), así como extender la aplicación de estas herramientas de control a los distintos planes de pensiones existentes del Régimen Contributivo.

² La Ruta Estratégica 2 no presenta proyectos para el año 2017.

Objetivo Estratégico		Planes de Acción 2017	
a.	Optimizar los procesos de supervisión de la SIPEN a los entes regulados, implementando mecanismos adicionales de supervisión de acuerdo a las mejores prácticas.	3.a.1	Implementar una herramienta tecnológica de supervisión, a los fines de lograr la colaboración y el intercambio de información entre las áreas de Beneficios, Inversiones, Control Operativo y Estudios, y con miras a obtener resultados de los entes fiscalizados consolidados a través de la aplicación.
		3.a.3	Crear mecanismos efectivos adicionales para la supervisión de entrega de estados de cuentas.

Ruta Estratégica 4: Actualizar y fortalecer el Marco Regulatorio del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP)

La Ruta 4 del Plan Estratégico Institucional 2016-2020, está orientada a fortalecer el marco legal que rige el Sistema Dominicano de Pensiones, partiendo de la necesidad de revisar y adecuar los fundamentos establecidos en la Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y las normas complementarias que inciden en el cumplimiento de su aplicación. Además, persigue identificar áreas con oportunidades de mejora y que permitan contribuir y obtener el alcance de este relevante lineamiento estratégico, a los fines de impactar la consecución de la Misión y Visión de la SIPEN.

Objetivo Estratégico		Planes de Acción 2017	
a.	Promover la modificación de la Ley No. 87-01 consensuada con los sectores de interés.	4.a.1	Elaborar y presentar una propuesta de modificación de los aspectos previsionales de la Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.
c.	Adecuar el Procedimiento Administrativo Sancionador de la SIPEN.	4.c.1	Modificar el Manual de Procedimientos del Comité de Sanciones a las normas vigentes y modificar y compilar las Resoluciones de infracciones y sanciones de la SIPEN.
d.	Actualizar la normativa complementaria emitida por la SIPEN.	4.d.1	Actualizar la normativa complementaria de inversiones de los fondos de pensiones.
		4.d.2	Actualizar la normativa complementaria de operaciones de las AFP.
		4.d.3	Actualizar la normativa complementaria de beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP).

Ruta Estratégica 5: Fortalecer la Institución y el Capital Humano

Este lineamiento estratégico es transversal, ya que brinda soporte a las demás Rutas, siendo su máximo objetivo fortalecer la eficiencia de la plataforma operativa Institucional, compuesta por los recursos humanos y tecnológicos, así como por los diferentes instrumentos de gestión de la SIPEN. La misma persigue continuar avanzando en la consolidación de las competencias y herramientas necesarias para responder a las exigencias del Sistema Dominicano de Pensiones, acorde a prácticas innovadoras para su gestión.

Objetivo Estratégico		Planes de Acción 2017	
b.	Implementar prácticas y certificaciones de tecnología de la información y de gestión.	5.b.1	Lograr obtener la certificación ISO/IEC 27001:2013.
		5.b.2	Lograr obtener la certificación ISO 9001:2015.
d.	Fortalecer las políticas de retención del personal.	5.d.1	Elaborar un Manual de RR. HH. único y actualizado.
		5.d.2	Revisar y actualizar la escala salarial.
		5.d.3	Elaborar una política de compensación salarial y beneficios.
e.	Mejorar la infraestructura física adoptando prácticas ecológicas.	5.e.1	Ampliar y adecuar las instalaciones y la distribución interna del espacio físico.

Plan Operativo Anual (POA) 2017

Este Plan Operativo Anual (POA) 2017 es un instrumento de planificación, que integra en un solo documento los Cronogramas de Trabajo de las diferentes áreas funcionales de la Institución, incluyendo su alineación respecto a los elementos siguientes:

- **Objetivos Estratégicos**
- **Rutas Estratégicas**
- **Objetivos Institucionales**
- **Líneas de Acción**
- **Responsables**
- **Período de Ejecución**
- **Indicadores de Gestión**

En tal sentido, los primeros dos aspectos citados se describen en secciones anteriores del presente documento, mientras que los objetivos y líneas institucionales que guían el accionar de las diferentes direcciones y departamentos se detallan a continuación:

Objetivos Institucionales	
O1	Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios
O2	Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del sistema previsional
O3	Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la Ley y sus normas complementarias
O4	Ser una superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz
Líneas de Acción	
L1	Regulación
L2	Supervisión y Fiscalización
L3	Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios
L4	Publicaciones sobre el Sistema Previsional
L5	Fortalecimiento Interno

Es importante resaltar que las metas, objetivos y lineamientos incluidos en el presente POA, se ajustan al modelo de gestión pública orientada a resultados, respondiendo a la relación entre los entregables esperados y la disponibilidad de los recursos necesarios identificados e incluidos en el Presupuesto 2017.

De igual manera, cabe destacar que para la formulación del Plan Operativo Anual, correspondiente al presente período, fueron incorporadas mejoras metodológicas

aplicadas a todas las áreas, promoviendo un enfoque de las metas orientado al concepto SMART, es decir, que cumplan con los criterios de ser específicas, medibles, alcanzables, relevantes y de tiempo limitado. Las actividades correspondientes a estas metas, están establecidas y planificadas en los Cronogramas de Trabajos de las áreas.

Por otra parte, la institución cuenta con Indicadores de Seguimiento a la Efectividad de los Procesos Operativos de la organización, para el monitoreo de los resultados a ser obtenidos por cada área. En este sentido, cabe señalar que la Superintendencia de Pensiones mantiene su ciclo de mejora continua, mediante el análisis y revisión del desempeño, dando seguimiento a los resultados de los referidos indicadores establecidos, a través de su Sistema de Gestión de Calidad, el cual se encuentra certificado bajo la Norma ISO 9001:2008.

Asimismo, a los fines de gestionar el cumplimiento de los objetivos que componen la planificación estratégica institucional, se cuenta con la definición de indicadores estratégicos, los cuales son debidamente monitoreados y evaluados, para asegurar el mantenimiento de un desempeño adecuado en la ejecución del Plan Estratégico 2016-2020.

Más aún, la organización ha establecido y documentado el proceso para la generación, seguimiento y cierre de las acciones correctivas, preventivas y de mejora, con la finalidad de optimizar el desempeño y, consecuentemente, la prestación de los servicios, eliminando las causas de no conformidad que puedan identificarse y previniendo que vuelvan a ocurrir.

A modo de resumen, la representación gráfica de los macro-elementos del POA se muestra a continuación:



Dirección de Estudios

- **Estrategia**

Objetivo Estratégico	Ruta	#	Proyecto Estratégico	Fecha Inicio	Fecha Fin
Proveer información efectiva a la sociedad en general sobre el funcionamiento del Sistema Previsional, así como los derechos y deberes de los entes participantes	R1.- Fomentar la Educación Previsional	A.1	1.a.6 Actualizar y Publicar de manera digital y física el libro “El Sistema Dominicano de Pensiones”.	Enero	Diciembre

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O1.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios L4.- Publicaciones sobre el Sistema Previsional	M1	Resúmenes Estadísticos publicados	Departamento de Análisis y Estadísticas	100%	Ene. – Dic.
		M2	Boletines Informativos NOTES publicados		100%	Ene. – Dic.
		M3	Estadísticas de la Página WEB actualizadas y publicadas		100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O1.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios	M4	Estadísticas de AIOS actualizadas y remitidas	Departamento de Análisis y Estadísticas	100%	Feb.
	L4.- Publicaciones sobre el Sistema Previsional	M5	Boletines Estadísticos Trimestrales publicados		100%	Ene. – Dic.
O2.- Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del sistema previsional	L2.- Supervisión y Fiscalización	M6	Evaluaciones de Riesgo Operativo (SIRO) ejecutadas	Departamento de Investigaciones	100%	Ene. – Jun.
O1.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios O3.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L4.- Publicaciones sobre el Sistema Previsional	M7	Informes y reportes de investigaciones y estudios realizados	Departamento de Investigaciones	100%	Ene. – Dic.
O2.- Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del sistema previsional O3.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L2.- Supervisión y Fiscalización	M8	Informes de Estudio y Opinión de publicidad de las AFPs y/o de Fusiones realizados a requerimiento		100%	Ene. – Dic.*

*Actividad a requerimiento

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O1.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios L4.- Publicaciones sobre el Sistema Previsional	M9	Encuesta de Satisfacción de los destinatarios del Boletín aplicada y analizada	Departamento de Análisis y Estadísticas	100%	Jul. – Sep.
O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M10	Aplicación dinámica de estimación de Pensión y Tasa de Reemplazo del SDP actualizada	Departamento de Investigaciones	100%	Ene. – Dic.*
		M11	Capacitaciones y pasantías concluidas	Dirección de Estudios	100%	Ene. – Dic.
O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M12	Recursos tecnológicos adquiridos e instalados	Dirección de Estudios	100%	Ene. – Dic.*
O1.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios	M13	Solicitudes de Informaciones atendidas		100%	Ene. – Dic.*

*Actividad a requerimiento

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M14	Documentación y sistema de medición de procesos actualizado	Dirección de Estudios	100%	Ene. – Dic.
		M15	Informe Mensual remitido		100%	Ene. – Dic.
O2.- Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del sistema O3.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios L4.-Publicaciones sobre el sistema previsional L5.-Fortalecimiento Interno	M16	Actividades solicitadas por otras áreas ejecutadas		100%	Ene. – Dic.*
O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M17	Participación en Proyectos Estratégicos ejecutada		100%	Ene. – Dic.*

*Actividad a requerimiento

• **Indicadores de Gestión**

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Publicaciones /Análisis y Estadísticas	Tiempo de Entrega de las Estadísticas Previsionales de la Página Web	≤ 11 días hábiles	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días
	Tiempo de Entrega del Boletín Estadístico Trimestral	≤ 27 días hábiles	≤ 27 días			≤ 27 días			≤ 27 días			≤ 27 días		
	Tiempo de Entrega del Resumen Estadístico Mensual	≤ 11 días hábiles	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días	≤ 11 días
	Tiempo de Entrega del NOTES	≤ 12 días hábiles	≤ 12 días	≤ 12 días	≤ 12 días	≤ 12 días	≤ 12 días	≤ 12 días	≤ 12 días	≤ 12 días	≤ 12 días	≤ 12 días	≤ 12 días	≤ 12 días
	Cantidad de errores en el Boletín Estadístico Trimestral impreso	≤ 3	≤ 3			≤ 3			≤ 3			≤ 3		
	Cantidad de errores del Resumen Estadístico Mensual	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2
Evaluación de Riesgo Operativo (SIRO)	Tiempo de Entrega Informe Final de Evaluación (SIRO)	≤ 5 Días hábiles	≤ 5 días											

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Evaluación de Riesgo Operativo (SIRO)	Porcentaje Cumplimiento de Planificación SIRO	≥ 89%	≥ 89%	≥ 89%	≥ 89%	≥ 89%	≥ 89%	≥ 89%	≥ 89%	≥ 89%	≥ 89%	≥ 89%	≥ 89%	≥ 89%
Investigaciones	Porcentaje Cumplimiento de Planificación de Investigaciones	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%

Dirección de Planificación y Desarrollo

- **Estrategia**

Objetivo Estratégico	Ruta	#	Proyecto Estratégico	Fecha Inicio	Fecha Fin
Implementar prácticas y certificaciones de Tecnología de la Información y de gestión	R5.- Fortalecer la Institución y el capital humano	A.1	5.b.2 Lograr obtener la certificación ISO 9001:2015: Contratar consultoría y elaborar informe diagnóstico para la implementación y certificación de la Norma ISO 9001:2015	Julio	Diciembre

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M1	Seguimiento a la gestión y ejecución del Portafolio de Proyectos Estratégicos realizado	Departamento Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos (PPP)	100%	Ene. – Dic.
		M2	Programa de Responsabilidad Social (PRS) SIPEN 2017 implementado		100%	Feb. – Dic.
		M3	Carta Compromiso al Ciudadano actualizada según lineamientos del Ministerio de Administración Pública (MAP)	Departamento Desarrollo Institucional	100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M4	Estructura organizacional revisada, actualizada y aprobada por el Ministerio de Administración Pública (MAP)	Departamento Desarrollo Institucional	100%	Feb. – Sep.
		M5	Normas de Control Interno (NCI) aplicadas según los requerimientos de la Contraloría General de la República		100%	Mar. – Dic.
		M6	Indicadores del SISMAP actualizados		100%	Feb. – May. / Jul. / Oct.
		M7	Seguimiento Plan Operativo Anual 2017 ejecutado		100%	Ene. – Dic.
		M8	Plan Operativo Anual y Presupuesto 2018 elaborado acorde a la metodología implementada		100%	Mar. – Abr. / Oct. – Dic.
		M9	Memorias Institucionales (Rendición de Cuentas) elaboradas		100%	Feb. – Mar. / Sep. – Dic.
		M10	Metodología CAF llevada a cabo para la postulación al Premio Nacional de la Calidad		100%	Mar. - Jul

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M11	Presupuesto Físico elaborado y reportado a DIGEPRES, de acorde a las directrices establecidas	Departamento Desarrollo Institucional	100%	Feb. – Abr. / Jul. / Oct.
		M12	Programa de Auditoría Interna conforme al Sistema de Gestión de la Calidad elaborado y ejecutado	Departamento de Calidad en la Gestión	100%	Ene. – May. / Jul. – Ago.
		M13	Auditoría Externa Certificación ISO 9001:2015 ejecutada		100%	Ago. – Nov.
		M14	Satisfacción de las Partes Interesadas monitoreada, medida y gestionada		100%	Ene. – Dic.
		M15	Garantizada la ejecución de la Revisión por la Dirección al Sistema de Gestión de la Calidad		100%	Ene. – Feb. / May. – Ago. / Oct. – Dic.
		M16	Asegurada la mejora continua del Sistema de Gestión de la Calidad a través del análisis de los resultados de los indicadores definidos en la Matriz de Seguimiento a la Efectividad de los Procesos y a los Objetivos de la Calidad	Departamento de Calidad en la Gestión	100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M17	Garantizada la actualización de la base documental del Sistema de Gestión de la Calidad para asegurar el cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 9001	Departamento de Calidad en la Gestión	100%	Ene. – Dic.
		M18	Asegurada la inducción de los nuevos integrantes de la Institución en lo que respecta al Sistema de Gestión de la Calidad	Departamento de Calidad en la Gestión	100%	Mar. – Abr. / Dic.
		M19	Tramitado el proceso de gestión y seguimiento de oportunidades de cooperación a través de organismos de cooperación internacional y/o nacional	Departamento Cooperación Internacional	100%	Feb. – Dic.
		M20	Gestionado el proceso de búsqueda y seguimiento de oportunidades de cooperación, a través del Viceministerio de Cooperación del MEPyD		100%	Feb. – Dic.
		M21	Difusión del Plan Estratégico 2016-2020 a los nuevos colaboradores y partes interesadas de la SIPEN realizada	Departamento Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos (PPP)	100%	Ene. – Jun.
		M22	Reestructuración de la documentación, sistema de medición y mejora de procesos ejecutada	100%	Feb. – Dic.	
		M23	Metodología para la elaboración del Informe Mensual estandarizada y difundida	Departamento Desarrollo Institucional	100%	Mar. – Jun.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M24	Metodología establecida y automatizada para la elaboración y seguimiento a los Cronogramas de Trabajos de las direcciones	Departamento Desarrollo Institucional	100%	Mar. – Sep.
		M25	Portal Web de Cooperación Internacional elaborado e implementado	Departamento Cooperación Internacional	100%	Mar. – May.
		M26	Realizada la formación del personal necesaria para el logro de las capacidades en los recursos humanos (RRHH) enfocada en los objetivos institucionales	Dirección de Planificación y Desarrollo	100%	Ene. – Dic.
		M27	Requerimientos del Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP) realizado	Departamento Formulación, Monitoreo y Evaluación de (PPP)	100%	Feb.-. - Mar. / Jun. / Sept. / Dic.
		M28	Realizada la actualización de la documentación, sistema de medición y mejora de procesos según aplique	Departamento Formulación, Monitoreo y Evaluación de (PPP)	100%	Abr. – May.
		M29	Entregables Mensuales reportados de manera oportuna	Dirección de Planificación y Desarrollo	100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M30	Requerimientos del Portal Web SIPEN "Transparencia", relativos a la Planificación Estratégica entregados	Departamento Formulación, Monitoreo y Evaluación de (PPP)	100%	Feb. / Abr. / Jul. / Oct.
		M31	Seguimiento a la ejecución y actualización de la Gestión de las Metas Institucionales para el Sistema de Metas Presidenciales (SMP) monitoreadas por el Ministerio de la Presidencia (MINPRE) ejecutada	Departamento Formulación, Monitoreo y Evaluación de (PPP)	100%	Ene. – Dic.*
		M32	Requerimientos de otras áreas realizados	Dirección de Planificación y Desarrollo	100%	Ene. – Dic.*

*Actividad a requerimiento

- **Indicadores de Gestión**

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Revisión por la Dirección	Cantidad de propuestas de mejora resultantes de la Revisión por la Dirección del SGC	≥ 5	≥ 5						≥ 5					
Auditoría Interna	Porcentaje de Cumplimiento Programa de Auditoría Interna	100%	100%						100%					
Seguimiento de Medición de Procesos/Servicios	Porcentaje de Solicitudes de Creación, Modificación y/o Eliminación de Documentos procesadas a tiempo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Satisfacción del Cliente	Índice de Satisfacción de Productos y Servicios de Partes Interesadas y/o Usuarios	≥ 95%	≥ 95%											
	Índice de Satisfacción General de los Servicios y/o Productos de la Institución	≥ 95%	≥ 95%											
Administración de Proyectos	Porcentaje de Proyectos en Etapa de Ejecución con Plan de Tiempo actualizado	≥ 80%	≥ 80%						≥ 80%					

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Administración de Proyectos	Cumplimiento de Reuniones de Alineación Estratégica (RAE)	2 Reuniones por Semestre	2 reuniones						2 reuniones					
	Seguimiento de entrega de documentación de Proyectos Estratégicos	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%
Plan Operativo Anual (POA)	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Operativo Anual (POA)	≥ 80%	≥ 80%			≥ 80%			≥ 80%			≥ 80%		
	Eficiencia de Cumplimiento de Entregables	≥ 85%	≥ 85%			≥ 85%			≥ 85%			≥ 85%		
Alineamiento Estratégico (RAE)	Porcentaje de Cumplimiento del Programa de Responsabilidad Social	Trimestre II: N/D Trimestre III: N/D Trimestre IV: 90%	N/A			N/D			N/D			≥ 90%		

Dirección de la Secretaría Técnica de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión

- **Estrategia**

Objetivo Estratégico	Ruta	#	Proyecto Estratégico	Fecha Inicio	Fecha Fin
Proveer información efectiva a la sociedad en general sobre el funcionamiento del Sistema Previsional, así como los derechos y deberes de los entes participantes	R1.- Fomentar la Educación Previsional	A.1	1.a.5 Crear una Escuela de Educación Previsional (Fase II)	Marzo	Diciembre
Empoderar al afiliado para que contribuya, a través del conocimiento, en la recepción oportuna y correcta de los beneficios o derechos adquiridos de la Seguridad Social		A.2	1.b.1 Remitir individualmente información previsional de las AFP a sus afiliados	Enero	Diciembre
Promover la inclusión del tema de la educación previsional y financiera en el Sistema Educativo Nacional		A.3	1.c.1 Publicar cuentos infantiles de la Asociación Internacional de Organismos Supervisores (AIOS)	Enero	Diciembre
Promover la inclusión del tema de la educación previsional y financiera en el Sistema Educativo Nacional		A.4	1.c.3 Tener presencia en universidades a través de stands temporales y ejecución de charlas dirigidas a estudiantes y personal de las universidades	Enero	Abril

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O1.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios O3.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L1.- Regulación	M1	Revisada la Calificación de Riesgo de los Instrumentos Financieros que constituyen alternativa de inversión para los fondos de pensiones	Departamento Análisis de Riesgo	100%	Ene. – Dic.
	L2.- Supervisión y Fiscalización	M2	Garantizada la revisión y supervisión de la Calificación de Riesgo de Instrumentos Financieros de Renta Variable y Patrimonio Separado	Departamento Renta Variable y Patrimonio Separado	100%	Ene. – Dic.
	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios	M3	Actualizadas las normativas de límites de inversión mediante Resoluciones conforme a las decisiones de la CCRyLI	Departamento Diversificación de las Inversiones	100%	Ene. – Dic.
O4.- Ser una superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M4	Proceso de Análisis de Riesgo automatizado	Departamento Análisis de Riesgo	100%	Ene. – Ago.
		M5	Actualizadas las normativas mediante Resoluciones conforme a las decisiones de la CCRyLI	Departamento Renta Variable y Patrimonio Separado	100%	Ene. – Dic.*
		M6	Fortalecer los conocimientos y habilidades del personal de la Dirección	Dirección de la Secretaría Técnica de la CCRyLI	100%	Ene. – Dic.
		M7	Entregables mensuales remitidos a la Dirección de Planificación y Desarrollo		100%	Ene. – Dic.

*Actividad a requerimiento

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O4.- Ser una superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M8	Requerimientos internos y externos sobre los procesos gestionados por la STCCRYLI reportados	Dirección de la Secretaría Técnica de la CCRYLI	100%	Ene. – Dic.*
		M9	Procedimientos internos de la STCCRYLI conforme a las directrices establecidas en la Certificación ISO 9001:2015 actualizados		100%	Ene. – Dic.*

*Actividad a requerimiento

- Indicadores de Gestión

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Revisión y Supervisión de la Calificación de Riesgo	Tiempo de revisión de Calificación de Riesgo de nuevas emisiones	≤ 15 días hábiles	N/A	≤ 15 días hábiles			≤ 15 días hábiles			≤ 15 días hábiles			≤ 15 días hábiles	
	Porcentaje de revisiones de calificación de riesgo de emisiones aprobadas y vigentes realizadas dentro de los 15 días hábiles	≥ 80%	N/A	≥ 80%			≥ 80%			≥ 80%			≥ 80%	
	Porcentaje de revisiones periódicas de calificaciones de riesgo realizadas según lo planificado	95%	N/A	95%			95%			95%			95%	

Contraloría Financiera

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O4.- Ser una superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M1	Asegurado el cumplimiento de la ley 340-06, respecto a la Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones	Contraloría Financiera	100%	Ene. – Dic.
		M2	Supervisión y transparencia de la gestión financiera, contribuyendo al fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad garantizada		100%	Ene. – Dic.

Contraloría de Sistemas

- Metas Operativas

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M1	Servicios Tecnológicos supervisados basado en las buenas prácticas de Control Internos	Contraloría Sistema	100%	Ene. – Dic.*
		M2	Controles de Seguridad de la Información aplicados		100%	Ene. – Dic.*
		M3	Continuidad y Recuperación de datos garantizada		100%	Ene. – Dic.*
		M4	Análisis de Datos con Herramienta ACL ejecutado		100%	Ene. – Dic.*
		M5	Soporte brindado a las Direcciones en cuanto a la implementación de controles de soluciones tecnológicas se refiere		100%	Ene. – Dic.*
		M6	Capacitación y Formación Continua ejecutadas		100%	Ene. – Dic.*

*Actividad a requerimiento

Dirección Jurídica

- Estrategia

Objetivo Estratégico	Ruta	#	Proyecto Estratégico	Fecha Inicio	Fecha Fin
Proveer información efectiva a la sociedad en general sobre el funcionamiento del Sistema Previsional, así como los derechos y deberes de los entes participantes	R1.- Fomentar la Educación Previsional	A.1	1.a.4 Ejecutar un plan de comunicación para apoyar el fomento de la Educación Previsional	Abril	Diciembre
Adecuar el Procedimiento Administrativo Sancionador de la SIPEN	R4.- Actualizar y fortalecer el marco regulatorio del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP)	A.2	4.a.1 Elaborar y presentar una propuesta de modificación de los aspectos previsionales de la Ley No. 87-01	Febrero	Diciembre
		A.3	4.c.1 Modificar el Manual de Procedimientos del Comité de Sanciones a las normas vigentes y modificar y compilar las Resoluciones de infracciones y sanciones de la SIPEN	Enero	Diciembre

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
03.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L1.- Regulación	M1	Normativa(s) Complementaria(s) elaborada(s)	Departamento de Elaboración de Documentos Legales	100%	Ene. – Dic.*
		M2	Planes de Pensiones Existentes y Aprobados		100%	Ene. – Dic.*
03.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L1.- Regulación	M3	Documentación corporativa de AFP y Planes de Pensiones existentes registrados y actualizada	Departamento de Elaboración de Documentos Legales	100%	Ene. – Dic.*
		M4	Firmas de Auditores Externos Registradas		100%	Ene. – Dic.*
		M5	Solicitudes de fusión de AFP recibidas, tramitadas y pronunciadas		100%	Ene. – Dic.*
01.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios	M6	Solicitud de Traspaso Conocidas		100%	Ene. – Dic.*

*Actividad a requerimiento

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M7	Contratos elaborados	Departamento de Elaboración de Documentos Legales	100%	Ene. – Dic.*
03.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L1.- Regulación	M8	Controversias referentes al Sistema Dominicano de Pensiones recibidas, tramitadas y solucionadas	Departamento de Litigios	100%	Ene. – Dic.*
01.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L2.- Supervisión y Fiscalización	M9	Publicidad de las AFP aprobadas	Departamento de Litigios	100%	Ene. – Dic.*
	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios	M10	Consultas Legales Respondidas	Consultoría Jurídica	100%	Ene. – Dic.*
03.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L1.- Regulación	M11	Normativas Actualizadas en Archivos Electrónicos	Dirección Jurídica	100%	Ene. – Dic.*
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M12	Capacitación y Formación Continua		100%	Ene. – Dic.*
		M13	Entregables mensuales de la Consultoría Jurídica enviados		100%	Ene. – Dic.

*Actividad a requerimiento

- **Indicadores de Gestión**

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Elaboración y Revisión de Normativas Complementarias	Porcentaje de Normativas Elaboradas dentro de los primeros 45 días hábiles	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%
Gestión Legal	Porcentaje de Contratos Elaborados dentro de los primeros 5 días hábiles	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%

Dirección de Finanzas e Inversiones

- **Estrategia**

Objetivo Estratégico	Ruta	#	Proyecto Estratégico	Fecha Inicio	Fecha Fin
Proveer información efectiva a la sociedad en general sobre el funcionamiento del Sistema Previsional, así como los derechos y deberes de los entes participantes	Fomentar la Educación Previsional	A.1	1.a.1 Publicar sub-portal Web de educación previsional	Enero	Julio
Actualizar la normativa complementaria emitida por la SIPEN	Actualizar y fortalecer el marco regulatorio del Sistema Dominicano de Pensiones	A.2	4.d.1 Actualizar la normativa complementaria de inversiones de los fondos de pensiones.	Enero	Abril

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
03.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L2.- Supervisión y Fiscalización	M1	Supervisión de las Inversiones de los Fondos de Pensiones ejecutada	Departamento de Control de Inversiones	100%	Ene. – Dic.
		M2	Supervisión Aspectos de Mercado de las Inversiones de los Fondos Pensiones ejecutada		100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
03.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L2.- Supervisión y Fiscalización	M3	Evaluación de Riesgo Operativo (SIRO) a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) relacionada a la parte de Control de Inversiones ejecutada y reportada a la Dirección de Estudios	Departamento de Desarrollo de Mercados y Normativas	100%	Feb. – May.
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L2.- Supervisión y Fiscalización	M4	Procesos Supervisión de Inversiones automatizados	Dirección de Finanzas e Inversiones	100%	Ene. – Dic.
		M5	Información de Inversiones automatizada		100%	Ene. – Dic.
01.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L1.- Regulación	M6	Normativa de Inversiones revisada y modificada		100%	Ene. – Dic.
		M7	Estudios y análisis del Portafolio de Inversiones de los Fondo de Pensiones realizados		100%	Abr. – Jul.
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M8	Capacitación y Formación Continua ejecutada	Dirección de Finanzas e Inversiones	100%	Ene. – Dic.
03.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L4.- Publicaciones sobre el sistema previsional	M9	Estadísticas de Inversiones enviadas		100%	Ene. – Dic.
		M10	Artículos sobre temas de inversiones elaborados y remitidos para ser publicados por la Dirección de Estudios en el Boletín Trimestral		100%	Ene. / Abr. / Jul. / Oct.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
03.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L4.- Publicaciones sobre el sistema previsional	M11	Estados Financieros y Flujo de Efectivo consolidado de los Fondos de Pensiones publicados en la Página Web	Dirección de Finanzas e Inversiones	100%	Ene. – Dic.
03.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias 04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios L5.- Fortalecimiento Interno	M12	Respondidos los requerimientos de otras áreas de la Institución		100%	Ene. – Dic.*

*Actividad a requerimiento

- Indicadores de Gestión

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Supervisión de la Valoración y Límites de Inversión de los Fondos de Pensiones	Errores en la introducción de la Tasa de Cambio en el Vector de Precios	0 errores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Errores en la introducción de la Tasa Promedio CD en el Vector de Precios	0 errores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Supervisión de la Valoración y Límites de Inversión de los Fondos de Pensiones	Tiempo de respuesta de SIPEN en la identificación de errores en los informes diarios de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)	1 día hábil	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Tiempo de revisión de Instrumentos Financieros	≤ 2 días hábiles	≤ 2 días	≤ 2 días	≤ 2 días	≤ 2 días	≤ 2 días	≤ 2 días	≤ 2 días	≤ 2 días	≤ 2 días	≤ 2 días	≤ 2 días	≤ 2 días
	Tiempo de respuesta de SIPEN en la identificación de excesos de Inversión de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)	1 día hábil	1 días	1 días	1 días	1 días	1 días	1 días	1 días	1 días	1 días	1 días	1 días	1 días

Dirección de Control Operativo

- **Estrategia**

Objetivo Estratégico	Ruta	#	Proyecto Estratégico	Fecha Inicio	Fecha Fin
Optimizar los procesos de supervisión de la SIPEN a los entes regulados, implementando mecanismos adicionales de supervisión de acuerdo a las mejores prácticas	R3.- Fortalecer la supervisión integral del SDP	A.1	3.a.1 Implementar una herramienta tecnológica de supervisión, a los fines de lograr la colaboración y el intercambio de información entre las áreas de Beneficios, Inversiones, Control Operativo y Estudios, y con miras a obtener resultados de los entes fiscalizados consolidados a través de la aplicación	Enero	Diciembre
Empoderar al afiliado para que contribuya, a través del conocimiento, en la recepción oportuna y correcta de los beneficios o derechos adquiridos de la Seguridad Social	R1.- Fomentar la Educación Previsional	A.2	1.b.2 Elaborar un comparativo de AFP para difusión (Índice de Calidad)	Marzo	Diciembre

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
02.- Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del sistema previsional	L2.- Supervisión y Fiscalización	M1	Cifras de control de los procesos críticos verificadas	Departamento Vigilancia y Seguimiento	100%	Ene. – Dic.
		M2	Seguimiento a los procesos críticos ejecutado		100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
02.- Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del sistema previsional	L2.- Supervisión y Fiscalización	M3	Autorizaciones a procesos ejecutadas	Departamento Vigilancia y Seguimiento	100%	Ene. – Dic.
03.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias		M4	Inspecciones ejecutadas, acorde al Plan Anual de Inspección (PAI) 2017	Departamento Inspección y Fiscalización	100%	Ene. – Dic.
02.- Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del sistema previsional		M5	Análisis de los Estados Financieros de las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP) realizados		100%	Ene. – Dic.
		M6	Actividades, gestiones e indicadores de la Dirección actualizadas	Departamento Control de Gestión	100%	Ene. – Dic.
		M7	Medición del desempeño de las AFP verificado y actualizado		100%	Ene. – Dic.
02.- Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del sistema previsional		M8	Normativas, estudios o procedimientos de la Dirección creadas y/o modificadas de acuerdo a las necesidades detectadas	Departamento Control de Gestión	100%	Ene. – Dic.*

*Actividad a requerimiento

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
02.- Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del sistema previsional	L2.- Supervisión y Fiscalización	M9	Publicidad verificada periódicamente	Departamento Control de Gestión	100%	Ene. – Dic.*
04.- Ser una superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M10	Capacitaciones ejecutadas	Dirección de Control Operativo	100%	Ene. – Dic.

*Actividad a requerimiento

- **Indicadores de Gestión**

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Supervisión Procesos de Afiliación, Dispersión y Traspaso	Porcentaje de verificaciones de Reportes de Cifra de Control UNIPAGO realizadas el mismo día	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Porcentaje de respuesta a las solicitudes de registro y baja de promotores dentro de los dos (2) días hábiles luego de su recepción	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Supervisión Procesos de Afiliación, Dispersión y Traspaso	Porcentaje de Informes de Resultados de Evaluaciones de Promotores remitidos dentro de los diez (10) primeros días hábiles luego de la evaluación	≥ 95%	≥ 95%						≥ 95%					
N/A	Porcentaje de Fichas Técnicas remitidas dentro de los tres (3) días hábiles luego de la recepción de las últimas cifras de control remitidas	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%
Supervisión Administración de las CCI	Porcentaje de Solicitudes de Reactivación de CCI respondidas en siete (7) días hábiles luego de su recepción	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Revisión Estados Financieros de las AFP	Cumplimiento de entrega del Informe de Estados Financieros AFP dentro de los quince (15) días hábiles luego de la recepción de los Estados Financieros	≤ 15 días hábiles	≤ 15 días	≤ 15 días	≤ 15 días	≤ 15 días	≤ 15 días	≤ 15 días	≤ 15 días	≤ 15 días	≤ 15 días	≤ 15 días	≤ 15 días	≤ 15 días

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Revisión Estados Financieros de las AFP	Porcentaje de solicitudes de Registro de Auditores Externos revisadas dentro de un plazo no mayor de un mes luego de su recepción	100%	100%						100%					
Inspección a Entidades Supervisadas	Porcentaje de Cumplimiento del Programa Anual de Inspección (PAI)	≥ 90%	≥ 90%		≥ 90%			≥ 90%			≥ 90%			
	Porcentaje de informes de inspección entregados a los entes supervisados en un plazo no mayor de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha del Acta de Cierre de Inspección.	≥ 90%	≥ 90%		≥ 90%			≥ 90%			≥ 90%			
	Número de Reprogramaciones de Inspecciones	≤ 1 Reprogramación	≤ 1		≤ 1			≤ 1			≤ 1			

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Supervisión Entrega de Estado de Cuenta	Porcentaje de casos con retroalimentación negativa del servicio de reclamación de Estados de CCI que son solucionados en el período	≥ 80%		N/A			≥ 80%			≥ 80%				≥ 80%

Dirección de Control de Beneficios

- **Estrategia**

Objetivo Estratégico	Ruta	#	Proyecto Estratégico	Fecha Inicio	Fecha Fin
Actualizar la normativa complementaria emitida por la SIPEN	R4.- Actualizar y fortalecer el marco regulatorio del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP)	A.1	4.d.3 Actualizar la normativa complementaria de beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP)	Junio	Octubre
Proveer información efectiva a la sociedad en general sobre el funcionamiento del Sistema Previsional, así como los derechos y deberes de los entes participantes	R1.- Fomentar la Educación Previsional	A.2	1.a.2 Seleccionar y/o capacitar personal específico y especializado para Educación Previsional	Enero	Junio

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O1.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L2.- Supervisión y Fiscalización	M1	Proceso de otorgamiento de pensiones por Discapacidad supervisado	Departamento Secretaría de la Comisión Técnica sobre Discapacidad	100%	Ene. – Dic.
		M2	Proceso de otorgamiento de pensiones por Sobrevivencia supervisado	Departamento de Prestaciones	100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
01.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L2.- Supervisión y Fiscalización	M3	Proceso de otorgamiento de pensión por Vejez, Cesantía por Edad Avanzado e Ingreso Tardío supervisado	Departamento de Prestaciones	100%	Ene. – Dic.
02.- Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del sistema previsional	L2.- Supervisión y Fiscalización	M4	Evaluaciones de Riesgo Operativo (SIRO) realizadas		100%	Ene. – Dic.*
03.- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la ley y sus normas complementarias	L4.- Publicaciones sobre el sistema previsional	M5	Estadísticas Previsionales de Pensiones elaboradas y remitidas	Dirección de Control de Beneficios	100%	Ene. – Dic.
01.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L2.- Supervisión y Fiscalización	M6	Procedimientos de la Dirección de Control de Beneficios actualizados		100%	Ene. – Dic.*
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M7	Personal de la Dirección de Control de Beneficios capacitado		100%	Ene. – Dic.
01- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L2.- Supervisión y Fiscalización	M8	Información periódica recibida de otras Entidades compiladas	Departamento de Prestaciones	100%	Ene. – Dic.

*Actividad a requerimiento

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M9	Requerimientos de otras áreas de la Institución respondidos	Dirección de Control de Beneficios	100%	Ene. – Dic.
01- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios	M10	Consultas y reclamos relacionados a los beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones atendidas		100%	Ene. – Dic.*
	L2.- Supervisión y Fiscalización	M11	Documentos didácticos relativos al Sistema Dominicanos de Pensiones elaborados		100%	Ene. – Dic.*

*Actividad a requerimiento

- **Indicadores de Gestión**

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Supervisión de Solicitudes de Pensiones por Discapacidad y Supervivencia	Porcentaje de Expedientes de Supervivencia Revisados	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%
	Porcentaje de Expedientes de Discapacidad Revisados	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Supervisión de Solicitudes de Pensiones por Discapacidad y Supervivencia	Cantidad de expedientes de discapacidad del INABIMA revisados	50 Expedientes	50 Exp.	50 Exp.	50 Exp.	50 Exp.	50 Exp.	50 Exp.	50 Exp.	50 Exp.	50 Exp.	50 Exp.	50 Exp.	50 Exp.
	Convocatoria a la Reunión Ordinaria CTD realizada dentro de 3 días hábiles o más previo a su realización	≥ 3 días hábiles	≥ 3 días	≥ 3 días	≥ 3 días	≥ 3 días	≥ 3 días	≥ 3 días	≥ 3 días	≥ 3 días	≥ 3 días	≥ 3 días	≥ 3 días	≥ 3 días
	Cumplimiento del tiempo de envío de las Certificaciones de Discapacidad de AFP	≤ 3 días hábiles	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días
	Duración Elaboración Estadísticas Supervivencia	7 días hábiles	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días
	Duración Elaboración Estadísticas Discapacidad	7 días hábiles	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días	7 días

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Supervisión de Solicitudes de Beneficios por Ingreso Tardío	Duración Elaboración Estadísticas Ingreso Tardío	10 días hábiles	10 días	10 días	10 días	10 días	10 días	10 días	10 días	10 días	10 días	10 días	10 días	10 días
	Porcentaje de expedientes de Ingreso Tardío revisados según la muestra (Tabla ANSI / ASQ z1.4)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Supervisión de Solicitudes de Pensiones por Discapacidad y Supervivencia	Porcentaje de solicitudes de discapacidad del Autoseguro registradas en plazo	100%	N/A			N/A			100%			100%		

Dirección Administrativa Financiera

- **Estrategia**

Objetivo Estratégico	Ruta	#	Proyecto Estratégico	Fecha Inicio	Fecha Fin
Fortalecer las políticas de retención de personal	R5.- Elaborar una política de compensación salarial y beneficios	A.1	5.e.1 Ampliar y adecuar las instalaciones y la distribución interna del espacio físico	Enero	Diciembre
		A.2	5.d.3 Elaborar una política de compensación salarial y beneficios	Septiembre	Diciembre

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M1	Correspondencias externas recibidas	Departamento Correspondencia	100%	Ene. – Dic.
		M2	Correspondencias de salidas enviadas		100%	Ene. – Dic.
		M3	Adquisición de Bienes y Servicios ejecutada	Departamento Compras y Contrataciones	100%	Ene. – Dic.
		M4	Cronológico de Actas y Ordenes de Compras garantizada		100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M5	Garantizado el 100% de registro financiero de los egresos en el mes que ocurre	Departamento de Contabilidad	100%	Ene. – Dic.
		M6	Registro y Codificación de la Información ejecutada		100%	Ene. – Dic.
		M7	Seguimiento al Presupuesto ejecutado	Departamento de Contabilidad	100%	Ene. – Dic.
		M8	Monitoreo constante de la disponibilidad bancaria garantizado		100%	Ene. – Dic.
		M9	Manejo de Material Gastable ejecutado		100%	Ene. – Dic.
		M10	Manejo de Activos Fijos ejecutado		100%	Ene. – Dic.
		M11	Asignación de Vehículos ejecutada según lo establecido en el procedimiento DAF-PR-005 controlado bajo el SGC	Departamento Servicios Generales	100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M12	Programa de Mantenimiento Preventivo ejecutado	Departamento Servicios Generales	100%	Ene. – Dic.
		M13	Fortalecida las capacidades en los recursos humanos (RRHH) enfocada en los objetivos institucionales	Dirección Administrativa Financiera	100%	Ene. – Dic.
		M14	Custodia y reguardo de la correspondencia externa y interna de la SIPEN garantizada	Departamento Correspondencia	100%	Ene. – Dic.

- **Indicadores de Gestión**

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Compras y Evaluación de Proveedores	Tiempo Promedio de duración en la preparación de una Orden de Compra/Servicios	≤ 3 días hábiles	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días
	Tiempo Promedio de duración en la entrega del proveedor del bien o servicio	≤ 7 días hábiles	≤ 7 días	≤ 7 días	≤ 7 días	≤ 7 días	≤ 7 días	≤ 7 días	≤ 7 días	≤ 7 días	≤ 7 días	≤ 7 días	≤ 7 días	≤ 7 días

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Compras y Evaluación de Proveedores	Porcentaje de Cumplimiento del Programa de Evaluación y Reevaluación de Proveedores	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Infraestructura	Porcentaje de Cumplimiento Programa de Mantenimiento Preventivo	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%

Departamento de Recursos Humanos

- **Estrategia**

Objetivo Estratégico	Ruta	#	Proyecto Estratégico	Fecha Inicio	Fecha Fin
Fortalecer las políticas de retención de personal	R5.- Fortalecer la Institución y el capital humano	A.1	5.d.1 Elaborar un Manual de Recursos Humanos único y actualizado	Enero	Abril
		A.2	5.d.2 Revisar y actualizar la escala salarial	Junio	Octubre

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M1	Proceso de Inducción al Personal de Nuevo Ingreso Ejecutado	Departamento de Recursos Humanos	100%	Ene. – Dic.*
		M2	Proceso de Nóminas de personal elaboradas		100%	Ene. – Dic.
		M3	Plan de Capacitación y Adiestramiento 2018 elaborado		100%	Ene. – Dic.
		M4	Plan de Capacitación y Adiestramiento 2017 ejecutado		100%	Ene. - Feb. / Oct. – Dic.
		M5	Proceso de Control de Asistencia Personal Ejecutado		100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M6	Proceso de Reclutamiento y Selección Ejecutado	Departamento de Recursos Humanos	100%	Ene. – Dic.*
		M7	Terminación de Contrato de Trabajo ejecutado		100%	Ene. – Dic.*
		M8	Vacaciones de personal coordinadas y programadas		100%	Ene. – Dic.*
		M9	Encuesta Clima Laboral aplicada		100%	Jul.
		M10	Gestión de Buzón de Sugerencias ejecutado		100%	Ene. – Dic.
		M11	Evaluación de desempeño aplicada		100%	Ene. – Dic.*
		M12	Proceso de gestión de préstamo Empleado Feliz Ejecutado		100%	Ene. – Dic.*
		M13	Capacitación y Formación Continua ejecutada		100%	Ene. – Dic.
		M14	Documentación Física y Digital resguardada		100%	Ene. – Dic.
		M15	Publicaciones de nómina realizadas en Página Web		100%	Ene. – Dic.

*Actividad a requerimiento

- **Indicadores de Gestión**

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Gestión de Recursos Humanos	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de Capacitación	1er Trimestre: 15% 2do Trimestre: 40% 3er Trimestre: 70% 4to Trimestre: 85%	15%			40%			70%			85%		
	Porcentaje de Cumplimiento de las Evaluaciones de Eficacia de las capacitaciones realizadas	≥ 90 %	≥ 90%			≥ 90%			≥ 90%			≥ 90%		
Gestión de Recursos Humanos	Porcentaje de Tardanza de Personal	≤ 1.5 %	≤ 1.5%	≤ 1.5%	≤ 1.5%	≤ 1.5%	≤ 1.5%	≤ 1.5%	≤ 1.5%	≤ 1.5%	≤ 1.5%	≤ 1.5%	≤ 1.5%	≤ 1.5%
	Porcentaje de Ausentismo del Personal	≤ 1.4 %	≤ 1.4%			≤ 1.4%			≤ 1.4%			≤ 1.4%		
	Porcentaje de Rotación del Personal	≤ 5%	≤ 5%			≤ 5%			≤ 5%			≤ 5%		

Dirección Tecnología de la Información y Comunicación

- **Estrategia**

Objetivo Estratégico	Ruta	#	Proyecto Estratégico	Fecha Inicio	Fecha Fin
Implementar prácticas y certificaciones de Tecnología de la Información y de gestión	R5.- Fortalecer la Institución y el capital humano	A.1	5.b.1 Lograr obtener la certificación ISO/IEC 27001:2013	Enero	Diciembre

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M1	Plan de mantenimiento preventivo ejecutado	Departamento de Operaciones TIC	100%	Ene. – Dic.
		M2	Backup de la información y las configuraciones de los equipos de redes realizado		100%	Ene. – Dic.
		M3	Pruebas de recuperación de respaldo de la información ejecutadas		100%	Abr. / Jul. / Oct.
		M4	Requerimientos respondidos en el tiempo establecido	Departamento de Administración de Servicios TIC	100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M5	Requerimientos técnicos respondidos en cuanto a las aplicaciones desarrolladas se refiere	Departamento de Desarrollo e Implementación de Sistemas	100%	Ene. – Dic.*
		M6	Normas de Seguridad de la Información Implementadas	Departamento de Seguridad y Monitoreo TIC	100%	Ene. – Dic.
		M7	Necesidades identificadas para asegurar la disponibilidad de los servicios de IT		100%	Ene. – Dic.*
		M8	Metodología de Negocio implementada acorde a las necesidades de la Institución	Departamento de Desarrollo e Implementación de Sistemas	100%	Ene. – Dic.
		M9	Elevada las competencias y capacidad del áreas de tecnología	Dirección Tecnología de la Información y Comunicación	100%	Ene. – Dic.

*Actividad a requerimiento

- **Indicadores de Gestión**

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Tecnología de la Información y Comunicación	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de Mantenimiento Preventivo a Equipos Tecnológicos	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%
	Porcentaje de Avance de Proyectos de Desarrollo e Implementación de Sistemas	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%			≥ 90%			≥ 90%		
	Tiempo Promedio de Respuesta a las Solicitudes de Soporte Técnico	≤ 1 hora	≤ 1h	≤ 1h	≤ 1h	≤ 1h	≤ 1h	≤ 1h	≤ 1h	≤ 1h	≤ 1h	≤ 1h	≤ 1h	≤ 1h

Departamento de Comunicaciones

- Metas Operativas

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
04.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M1	Informaciones sobre la Seguridad Social generada por SIPEN e instituciones relacionadas monitoreadas	Departamento de Comunicaciones	100%	Ene. – Dic.
		M2	Gestión de eventos institucionales ejecutados		100%	Ene. – Dic.*
		M3	Personal de la SIPEN informado sobre publicaciones relevantes del Sistema Dominicano de Pensiones		100%	Ene. – Dic.
		M4	Gestión de capacitación para personal del departamento ejecutado		100%	Ene. – Dic.
		M5	Informes de Prensa, fotos, videos y grabaciones de audio ejecutado		100%	Ene. – Dic.*
		M6	Entregables Mensuales reportados de manera oportuna		100%	Ene. – Dic.

*Actividad a requerimiento

Oficina de Acceso a la Información Pública (OAI)

- **Estrategia**

Objetivo Estratégico	Ruta	#	Proyecto Estratégico	Fecha Inicio	Fecha Fin
Optimizar los procesos de supervisión de SIPEN a los entes regulados implementando mecanismos adicionales de supervisión, de acuerdo a las mejores prácticas	R3.- Fortalecer la supervisión integral del SDP	A.1	3.a.3 Crear mecanismos efectivos adicionales para la supervisión de estados de cuentas	Enero	Marzo

- **Metas Operativas**

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O1.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios	M1	Solicitudes de información pública recibidas, tramitadas y respondidas	Oficina de Acceso a la Información Pública	100%	Ene. – Dic.
		M2	Herramientas de consultas (página web, Línea de Atención Ciudadana 311, teléfono, visitas, correo electrónico, buzón) fortalecidas		100%	Ene. – Dic.
		M3	Sección de Transparencia en la página web institucional actualizada		100%	Ene. – Dic.

Objetivo Institucional	Línea	#	Metas	Responsable	Ejecución Esperada (%)	Período de ejecución 2017
O1.- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios	L3.- Comunicación y Atención a los afiliados y sus beneficiarios	M4	Centro de Documentación e Información clasificado, actualizado y disponible al público	Oficina de Acceso a la Información Pública	100%	Ene. – Dic.
		M5	Procedimientos e informaciones actualizadas, según los establecido en la Ley 200-04		100%	Ene. – Dic.
O4.- Ser una Superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz	L5.- Fortalecimiento Interno	M6	Servicios ofrecidos a través del portal web fortalecido		100%	Abr.
		M7	Capacitación y Formación Continua ejecutada		100%	Ene. – Dic.

- **Indicadores de Gestión**

Procesos	Indicadores	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Acceso a la Información Pública	Porcentaje de Consultas de Acceso a la Información Pública bajo Ley 200-04 respondidas a tiempo	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
	Tiempo Promedio de Respuesta de Consultas de Información recibidas a través del enlace de Consultas y Sugerencias de la Página Web Institucional	≤ 3 días hábiles	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días	≤ 3 días
Satisfacción del Cliente	Índice de Satisfacción a los Servicios Presenciales	≥ 95%	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95
	Índice de Satisfacción de los Servicios en el Portal Web	≥ 90%	≥ 90			≥ 90			≥ 90			≥ 90		

Presupuesto Institucional 2017 (Costo de Actividades)

La Superintendencia de Pensiones elaboró su presupuesto 2017 respondiendo al modelo de gestión del gasto público orientado a resultados, que promueve la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES). La misión de este organismo es asegurar la asignación eficiente de los recursos financieros públicos para contribuir al desarrollo económico y social, en un contexto de sostenibilidad fiscal y estabilidad macroeconómica, mediante la regulación y administración del sistema presupuestario del Estado, por lo que ha implementado una metodología basada en el criterio de que las instituciones del sector público formulen sus presupuestos estableciendo una relación entre los objetivos trazados a partir de la planificación estratégica y los resultados esperados.

Lo anterior, con la finalidad de llevar a cabo un ejercicio eficiente y eficaz de la gestión pública que pueda ser constatado a través de la medición de la efectividad de las políticas públicas implementadas, que implican la inversión de recursos destinados a la prestación de los servicios que la población espera recibir conforme a sus demandas, exigencias y/o expectativas.

A continuación, se muestra la estructura de presupuesto para el año 2017, la cual agrupa las actividades principales programadas por la Institución con sus respectivas unidades ejecutoras.

DESCRIPCIÓN Y VOLÚMENES DE TRABAJO POR ACTIVIDAD
Supervisión y Fiscalización del Sistema Dominicano de Pensiones
Presupuesto año 2017
En RD\$

Programa	Actividad	Denominación	Unidad Ejecutora Responsable	PROGRAMADAS 2017	Monto Presupuestado	Servicios personales	% participación	Gastos Operacionales	% participación
11	0001	Dirección y Coordinación Institucional	Despacho del Superintendente	Informes Financieros	226,958,107.44	141,127,345.51	44.06%	85,830,761.93	26.79%
				Ejecuciones Presupuestarias					
				Presupuesto					
				Reclutamiento de Personal					
				Ejecutar plan de capacitación					
				Órdenes de Compra de Bienes y/o Servicios					
				TDR para la Adquisición de Bienes y Servicios					
				Elaboración de Resoluciones y Contratos					
				Elaboración de Informes y Análisis diarios del contenido de los medios de comunicación					
				Informe de Gestión de la Oficina de Acceso a la Información Pública					
				Ejecución de Proyectos Estratégicos 2017					

Programa	Actividad	Denominación	Unidad Ejecutora Responsable	PROGRAMADAS 2017	Monto Presupuestado	Servicios personales	% participación	Gastos Operacionales	% participación
11	0002	Fiscalización de las Inversiones de los Fondos de Pensiones	Dirección de Control de Inversiones/ SCCRYLI	Elaboración de propuestas de normativa para la regulación en materia de Inversiones	30,079,557.22	18,704,104.08	5.84%	11,375,453.13	3.55%
				Supervisión de gabinete de las inversiones de los Fondos de Pensiones					
				Generación y Envío de Vectores de Precios					
				Informes sobre Límites de Inversión					
				Informes sobre Rentabilidad					
				Datos estadísticos sobre las inversiones de los Fondos de Pensiones					
				Revisión de la clasificación de riesgo de instrumentos financieros y su emisor en base a la metodología establecida					
				Análisis y evaluación de tipos de instrumentos a ser incluidos como alternativa de inversión para los Fondos de Pensiones					
				Análisis y evaluación acerca de los límites de inversión de los Fondos de Pensiones					
				Supervisión In-situ de procesos de inversiones basada en Riesgo Operativo					
11	0003	Fiscalización de los Procesos Operativos	Dirección de Control Operativo	Supervisión de gabinete de los procesos operativos de los entes regulados	27,196,532.57	16,911,378.46	5.28%	10,285,154.11	3.21%
				Elaboración de propuestas de normativa para la regulación de los procesos operativos del Sistema Dominicano de Pensiones					
				Reapertura de las Cuentas de Capitalización Individual (CCI)					
				Publicación Estados Financieros de Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)					
				Autorización y registro de firmas de auditores externos de las AFP					
				Autorización y registro de promotores de afiliación y representantes de traspasos de las AFP					
				Realizar inspecciones programadas y no programadas a los entes supervisados.					
				Supervisión In-situ de procesos de operaciones basada en Riesgo Operativo					

Programa	Actividad	Denominación	Unidad Ejecutora Responsable	PROGRAMADAS 2017	Monto Presupuestado	Servicios personales	% participación	Gastos Operacionales	% participación
11	0004	Fiscalización de los Beneficios	Dirección de Control de Beneficios	Elaboración de propuestas de normativa para la regulación de los beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones	23,800,970.19	14,799,946.04	4.62%	9,001,024.15	2.81%
				Supervisión oportuna de los beneficios Previsionales del SDP					
				Dar seguimiento, analizar y controlar permanentemente el proceso de Evaluación y Calificación del Grado de Discapacidad y Certificación de Discapacidad					
				Generar las estadísticas referentes a los beneficios del SDP					
				Supervisión In-situ de procesos de beneficios basada en Riesgo Operativo					
				Realizar los estudios actuariales a los planes de pensiones existentes					
				Atender consultas y reclamos realizados sobre los beneficios del SDP y dar seguimiento a los mismos.					
11	0005	Estadísticas y Estudios sobre el Sistema Dominicano de Pensiones	Dirección de Estudios	Coordinación de la Evaluación de Riesgo Operativo de las AFP	12,300,905.19	7,648,962.70	2.39%	4,651,942.50	1.45%
				Elaboración de Estudios e Investigaciones					
				Elaboración de Publicaciones (Boletines)					
				Reportes Estadísticos					
TOTAL=====				320,336,073.00	199,191,736.78	62.18%	121,144,335.83	37.82%	