



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN

**REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA
EL OTORGAMIENTO DE PENSIONES EN
LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA
PREVENTIVA DEL D.F.**

TÉSIS PARA OBTENER
EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURÍA

PRESENTA:

VERÓNICA AMALIA GÓMEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1. LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO EN LAS PRESTACIONES SOCIALES	
1.1 Generalidades de las prestaciones sociales en el Mundo	4
1.2 Generalidades y fundamentos del sistema de pensiones en México	6
1.3 La globalización mundial en el manejo de las prestaciones sociales	13
1.4 Perspectivas de las Pensiones a nivel Mundial	16
CAPÍTULO 2. <u>TEORÍAS ADMINISTRATIVAS DE LAS PENSIONES</u>	
2.1 Modelo de Pensiones Chileno	22
2.2 Modelo de Pensiones en Estados Unidos	29
2.3 Sistemas de Pensiones en México	37
CAPÍTULO 3 <u>OTORGAMIENTO DE PENSIONES EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL</u>	
3.1 Antecedentes en el sistema de Pensiones en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal	47

3.2	Generalidades del sistema Pensiones en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.	50
3.3	Futuro del sistema de Pensiones en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.	63
CAPÍTULO 4.	<u>REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE PENSIONES</u>	
4.1	Planeación de la revisión	76
4.2	Aplicación de procedimientos	79
4.3	Evaluación de resultados	88
4.4	Elaboración de informes	90
	CASO PRÁCTICO	92
	CONCLUSIONES	165
	BIBLIOGRAFÍA	166

INTRODUCCIÓN

El tema de las Pensiones tiene repercusiones en el ámbito político, económico y social principalmente, cuando se trata de entender y conocer las mejoras al funcionamiento de un sector tan importante como el de pensiones, siempre es interesante mirar y aprender de la experiencia de otros países, con el objeto de indagar sobre cómo se han resuelto los problemas comunes, lo cual puede ser de gran ayuda en el momento de que se produzca alguna situación similar en el sistema de pensiones del país en que se reside. Es por esta razón que se describe genéricamente el sistema de pensiones Chileno y el de Estados Unidos.

La participación en el sistema de pensiones es obligatoria en México, tanto para trabajadores como para patrones, y representa el capítulo más importante dentro de las prestaciones de origen social en el país.

Existen varios sistemas de pensiones y la mayoría sufre un déficit progresivo, transformándose en una carga adicional a las finanzas públicas, ya que los planes de pensión están generalmente estructurados actuarialmente con beneficios definidos y actuales originando un desequilibrio entre el valor presente de los ingresos y el de los beneficios. Es decir, no son financieramente viables y sostenibles.

La Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, siendo un Organismo Público Descentralizado del Gobierno de Distrito Federal, tiene personalidad jurídica y patrimonio propio, cuenta hasta este momento con finanzas sanas, como lo refiere su estudio actuarial, sin embargo, es necesario realizar las modificaciones a los porcentajes de aportaciones y retenciones así como la edad mínima para el otorgamiento de éstas.

El trabajo presentado describe en primer termino las definiciones de lo que se considera como prestaciones sociales y como han venido transformándose con el paso del tiempo; en segundo termino se describen tres modelos de pensiones, el Mexicano, el Chileno y el de Estados Unidos, estos dos por la relación directa e indirecta que tienen con el de nuestro país; el tercer capítulo expone el marco conceptual de la Cada de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, donde se desarrolla el caso práctico y por último se desarrolla el caso práctico en esta Organismo Descentralizado.

CAPÍTULO 1 LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO EN LAS PRESTACIONES SOCIALES

1.1 Generalidades de las prestaciones sociales en el Mundo

El mundo ha cambiado radicalmente en los últimos veinte años, las nuevas corrientes de pensamiento, la mercadotecnia como principal objetivo para Medir el estado de bienestar de la sociedad, hacen necesario conocer como se ha venido modificando el concepto de Prestación Social, por esto se considera necesario iniciar analizando este concepto.

Existe un sinnúmero de conceptos de lo que es o deberían ser las prestaciones sociales, sin embargo la definición general parte del derecho que tiene cada ciudadano a recibir unos ingresos periódicos, que asegure la cobertura de sus necesidades materiales, e independientemente de cual sea su situación dentro de la esfera productiva. Se justifica por el mero hecho de nacer, que no es poco, el que cada una de las personas han de tener reconocido el derecho ciudadano a la renta básica. Antes de pasar por el mercado de trabajo en busca de empleo asalariado, el ciudadano ha de disponer de una renta de existencia que le permita decidir sobre su vida, por que caminos y con que medios ha de buscar unos ingresos por su actividad, el salario correspondiente a la venta de la fuerza de trabajo. ⁽¹⁾.

Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que le imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistir, esto se relaciona de manera estrecha y generalizada con el bienestar de las personas en cualquier país, definiéndola de la siguiente manera:

Debe entenderse por prestación social la indemnización que debe otorgarse a un trabajador como compensación por sus años de servicio, al término de la relación laboral ⁽²⁾.

Otro concepto la percibe como la implicación del tejido social de la ciudad por lo que se trata de participar en su crecimiento y en la mejora de la calidad de vida y el bienestar de los medios básicos-económicos y familiares para desarrollar sus capacidades individuales⁽³⁾.

Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las

REFERENCIA

(1) <http://www.rentabasica.net> El respeto a los viejos: algunas enseñanzas desde Canadá. (en línea. 011/05/05)

(2) <http://www.eumed.net/libros.Los> fondos de pensiones y la dinámica global del capitalismo financiero. (en línea. 04/05/05)

(3) <http://www.publicaciones/trayectoris.htm1>. Tiempo de crisis(en línea. 09/05/05)

consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía.

El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

De manera general el objetivo de la intervención pública es que las políticas tengan una función distributiva, en particular, aquellas relacionadas con el bienestar y la seguridad social de la población, poniendo especial énfasis en el mantenimiento de los ingresos de los ciudadanos.

En todos los países, las políticas de bienestar social acaparan una parte muy sustancial del gasto público, encontrándose en asuntos de la vida de las personas como son la salud, la educación, la vivienda, el transporte y la protección social. Las prestaciones sociales normalmente toman la forma de subsidios cuando se trata de responder a la caída de ingresos que las contingencias profesionales, traen consigo.

Como son las situaciones de paro, enfermedades profesionales y accidentes laborales, toman la forma de pensiones, cuando es debido a contingencias comunes, como son la vejez, la invalidez y viudedad; o la disminución psicofísica, la drogodependencia, los desahuciados, los malos tratos en las familias a niños y mujeres, etc.

Sin embargo, a partir de la crisis económica de los años setenta, las políticas redistributivas que aplicaron los Estados como puntales necesarios para mantener el reingreso de los ciudadanos menos favorecidos, comienzan a ponerse en cuestión.

“Las políticas neolibelares, que se establecen, y la debilidad del movimiento obrero que sucede a la crisis, hace que el estado del bienestar comience a ser contemplado por los poderes económicos como una carga excesiva para el sector público, una aportación social exagerada, que genera graves problemas financieros, de costos laborales y déficit público”.

El resultado de estas políticas es que todos los países que se distinguieron por la implantación de un modelo de protección social avanzado se encuentran actualmente llevando a cabo un proceso de desmantelamiento de las prestaciones sociales⁽⁴⁾.

Como se ha podido apreciar en los párrafos que anteceden, la calidad de vida y las condiciones para mejorarla del grueso de la sociedad cada vez son mas lejanas, el comportamiento económico y la batalla despiadada por la competencia y la obtención de utilidades ha hecho partícipe a los trabajadores aún sin quererlo y solamente para detrimento en el estado de bienestar de éstos.

Es tarea de la sociedad, los políticos, los empresarios y los legisladores trabajar para que la mercadotecnia corra paralelamente con el bienestar social.

1.2 Generalidades y fundamentos del sistema de pensiones en México

El tema de las pensiones en México no es menor, de hecho han originado marchas y paros laborales como consecuencia de las primeras intenciones de reformarse, solo en el IMSS el sindicato y los trabajadores adscritos a éste dicen estar dispuestos a defender las condiciones que hasta hoy prevalecen y que son insostenibles financieramente, pero no es el único el ISSSTE se encuentra en una situación semejante o peor.

Existen muchas razones para estar en esta situación, el nivel del empleo, salario, sindicalización y prestaciones sociales ha registrado una caída constante en los pasados 10 años y hasta ahora no existen condiciones que promuevan una recuperación real de estos indicadores a favor de la mayoría de la población.

Una veintena de especialistas que integran el recién formado Instituto de Estudios de Trabajo describe en una publicación denominada la situación del trabajo en México, que las consecuencias del modelo de desarrollo económico aplicado en nuestro país desde la década de los 80 han traído un deterioro en las condiciones de beneficio social en el país.

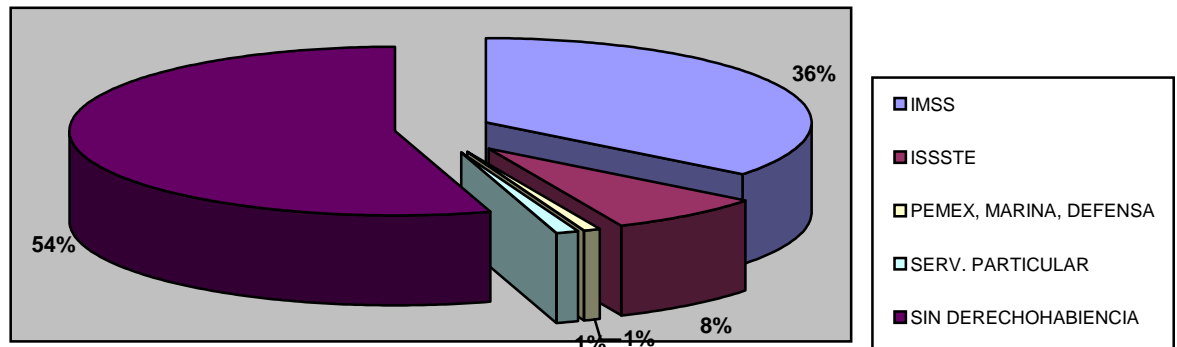
REFERENCIA

(4) http://www.publicaciones/trayectoris.htm1_ Tiempo de crisis(en línea. 09/05/05

Por ejemplo, los salarios contractuales de jurisdicción federal equivalen actualmente a la mitad del valor real que tenían en 1980, y los sueldos pagados en las grandes plantas manufactureras han caído en menos de 40 por ciento del nivel que tenían en 1990. A su vez, el mini salario muestra una caída de poco más de 75 por ciento en los pasados 20 años.

La seguridad social en México, entendida como el acceso a los servicios de salud, de guardería y el aseguramiento de un ingreso básico en casos de vejez, enfermedad, invalidez, accidente laboral, maternidad o pérdida del sostén familiar, está constituida por diversas instituciones que ofrecen esquemas diferentes en términos de prestaciones y requisitos para tener acceso a ellos. Estos esquemas cubren al menos la mitad de la población económicamente activa, como se puede observar en la siguiente gráfica.

Población Económicamente Activa por Tipo de Cobertura de Aseguramiento, 2004

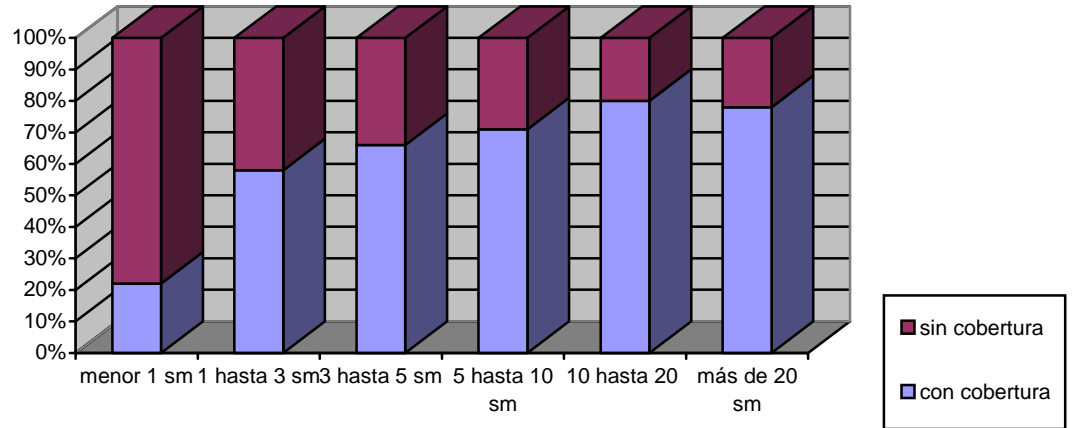


*Fuente: ENESS 2004

El nivel de cobertura está relacionada de forma positiva con el ingreso de los trabajadores. Lo anterior se explica en gran parte por el hecho de que las actividades mejor remuneradas se encuentran en las empresas de mayor tamaño, en los sectores de la economía con mejor cumplimiento de sus obligaciones de seguridad social.

*Encuesta Nacional de Empleo de Seguridad Social

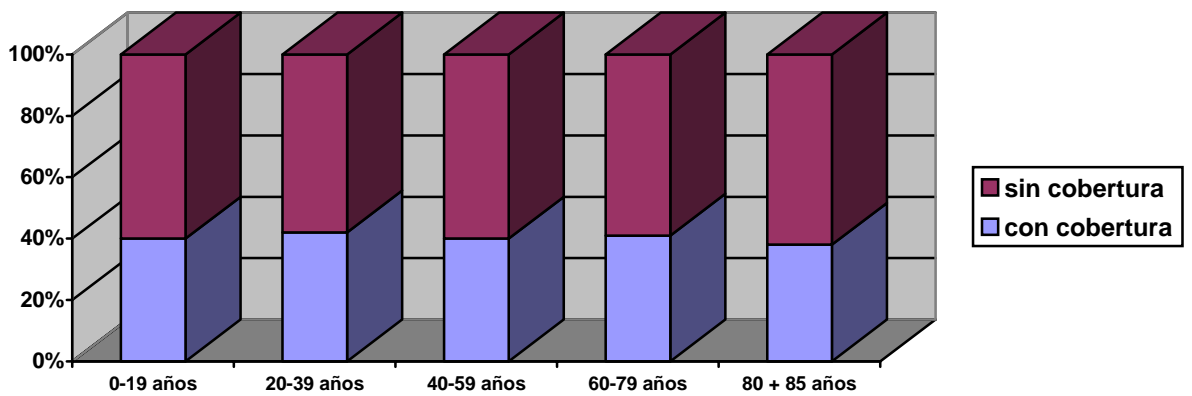
Cobertura de la Seguridad Social entre la Población Nacional por rango de ingreso, 2004 (salario mínimo)



fuelle: ENESS 2004

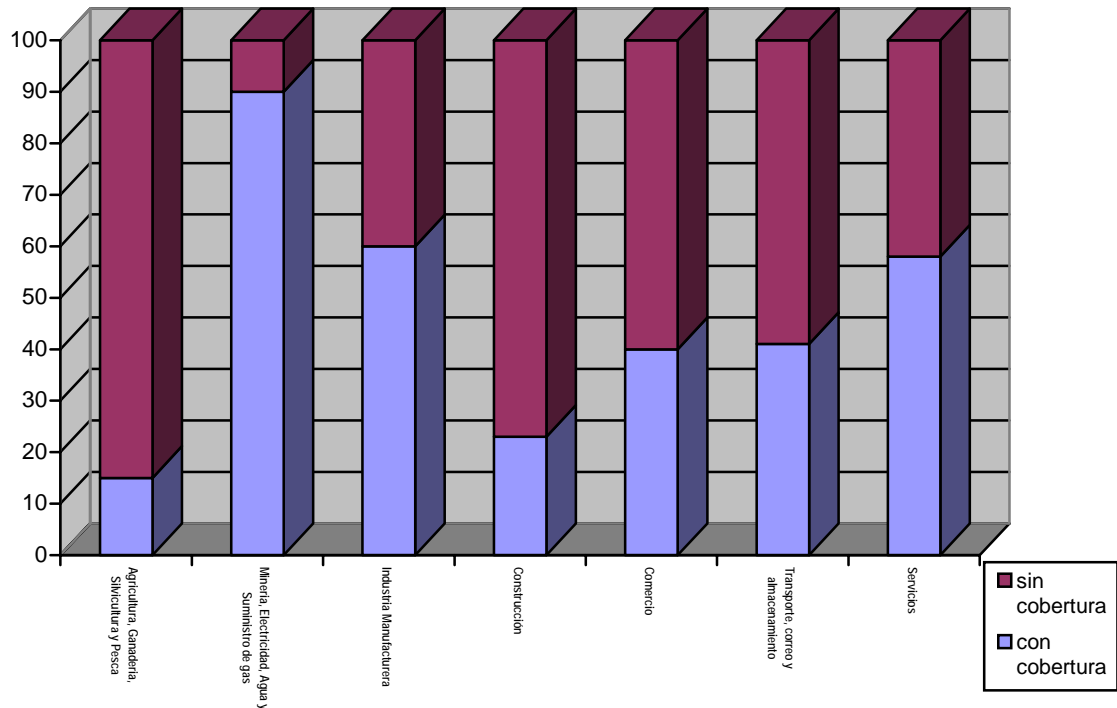
En lo que respecta a la cobertura de la población por grupo de edad y sector de la economía, en las gráficas siguientes se puede observar que en los grupos de alta dependencia económica (menores de 15 años y adultos mayores) y en los sectores agrícolas y de la construcción, existe el mayor porcentaje de población no cubierta por la seguridad social.

Cobertura de seguridad social entre la Población Nacional por grupo de Edad, 2004



fuelle: ENESS 2004

Población económicamente activa por sector y tipo de cobertura de seguridad social 2004



Respecto al nivel de sindicalización, éste cayó de 1992 a la fecha de 13,6 a 9.8 por ciento de la población económicamente activa. Tras describir el panorama anterior, los autores señalan que la falta de sindicalismo llega a una carencia de regulación (contratos) y de modo invariable a un mayor nivel de precarización del empleo, problema que se agudiza cada día más en los micronegocios, y en una escala similar en las empresas pequeñas y medianas⁽⁵⁾

La reforma al sistema de pensiones que entró en vigor en 1997 fue correcta pero incompleta. Existe todavía una agenda pendiente, conforme se vaya descargando, los riesgos de posibles quebrantos de los sistemas de pensiones serán menores. Sin lugar a dudas el problema de portabilidad es uno de los pendientes más importantes, ahí debería apuntar una eventual reforma al sistema de pensiones del ISSSTE.

En adición al sistema de pensiones administrado por las Afores, existen otros como son el de PEMEX, CFE, Fuerzas Armadas, etc. Cada uno tiene sus particularidades, pero comparten algo en común: si un trabajador no cumple

REFERENCIA
 (5) <http://www.imss.gob.mx/IMSS-INF/2005.http>. (EN LINEA 18/07/05)

los años suficientes para recibir una pensión y cambia de empleo, pierde sus derechos. Esto impone restricciones a la movilidad de la fuerza laboral y genera situaciones de inequidad cuando algún trabajador se ve forzado por alguna razón a dejar un empleo en el que ha laborado durante varios años.

En el caso de IMSS y el ISSSTE, puede ocurrir que un trabajador haya cotizado durante quince años en una institución, diez en la otra y, sin embargo, no recibir pensión por ninguna de ellas. El caso opuesto es el de aquellas personas que tienen doble empleo y consiguen una pensión por ambas fuentes. Lo ideal es que los derechos adquiridos en una se mantengan al cambiar de empleo y que quienes tienen doble empleo puedan integrar en una sola cuenta ambos ahorros.

Lo mínimo que un trabajador inscrito al IMSS aporta a su Afore es el 6.5 por ciento de su sueldo base de cotización menos la cuota cobrada por la Afore por administrar su cuenta. El 5 por ciento administrado por el Infonavit es reflejado en el estado de cuenta de la Afore, pero no administrado por ésta.

En el caso de llevar a cabo una reforma en el ISSSTE es fundamental que el esquema de ahorro final sea análogo al que tiene el IMSS, pues si no son equiparables, la Administración de ambos sistemas podría provocar que no fuera posible hacerlos equiparables.

Teniendo una visión de más largo plazo, es importante dejar abierta la puerta para una posible reforma a otros sistemas de pensiones, concretamente los de PEMEX, CFE y Fuerzas Armadas. Desde luego no se trata de que quienes ahora laboran en estas instituciones pierdan sus derechos, el objetivo es justamente el opuesto: si por alguna razón deben dejar de laborar en la entidad donde han trabajado por años, los derechos adquiridos no deberían perderse, sino conservarse y acumularse a los del nuevo empleo.

En Estados Unidos es común que las empresas ofrezcan pensiones a sus empleados como parte de las prestaciones ofrecidas. La razón de esto es que así consiguen lealtad laboral y reducen la necesidad de otorgar entrenamiento a nuevos empleados que reemplacen a aquellos que sólo trabajan algunos meses. Como parte de sus prestaciones, PEMEX y CFE podrían hacer aportaciones a las cuentas administradas por las Afores, de modo tal que no fuese necesario tener sistemas de pensiones paralelos.

Tener una cuenta individual en la que se depositen las aportaciones del trabajador, de la empresa y del estado indiscutiblemente reduciría algunos

problemas de inequidad y facilitaría la administración de los fondos de pensiones.

Es un hecho indisputable que en este momento el ISSSTE ya enfrenta problemas financieros derivados de sus pasivos laborales. Si se llevara a cabo una reforma semejante a la que se hizo para los trabajadores que cotizaban en el IMSS, seguramente muchos trabajadores optarían por el nuevo sistema, en cuyo caso las Afores deberían recibir un traspaso de las arcas del instituto hacia las cuentas individuales, agudizando la problemática financiera actual.

Cuando inició operaciones el sistema de pensiones basado en las Afores, éstas recibieron transferencias del sector público, mismas que se vieron reflejadas en los estados de cuenta de los trabajadores afiliados, esto implicó que las finanzas del sector público debieron destinar más ingresos para fundear al nuevo sistema. En una palabra, parte del costo de la transición se asumió de manera inmediata. Dado que existe la pensión mínima garantizada (equivalente a un sueldo mínimo de 1997), como red protectora para aquellos trabajadores que no alcancen a financiarse su propia pensión, los costos fiscales totales se mantendrán vivos durante años.

El ISSSTE podría hacer optar por un fondo de reconocimiento. Es decir, en lugar de hacer una transferencia en efectivo, el gobierno entregaría a las Afores un bono equivalente al monto ahorrado por cada trabajador. Llegado el momento del retiro, el bono se haría efectivo. De este modo el costo de la transacción no se pagaría necesariamente hoy, se podría diferir a varios años. Lo que es un hecho, es que habrá un costo fiscal que pagar. No hay nada gratis en esta vida, mucho menos respecto a los sistemas de pensiones.

Cuando entró en vigor el nuevo sistema de pensiones, importantes flujos que antaño eran administrados por el IMSS, pasaron a manos de las Afores, esto derivó en una mayor necesidad de recursos financieros que pronto se reflejaron en carencia de medicinas y otros servicios otorgados por la institución. En el extremo, se llegó a tener conflictos con el sindicato que devinieron la aprobación de una nueva ley para regular a los trabajadores del IMSS. Esto trajo problemas que se manifestaron en marchas y movimientos que desquiciaron a la ciudad.

Así es que una eventual reforma al sistema de pensiones del ISSSTE podría traer repercusiones semejantes a las del IMSS. Es indiscutible que dicha reforma es necesaria, de llevarse a cabo, más vale estar preparados para las posibles repercusiones que puedan haber

La crisis que atraviesa el IMSS no se gestó hace unos días. Las recientes marchas, así como la conjurada amenaza de huelga en el Instituto no son sino reflejo de un problema mucho más profundo: la crisis es de carácter fundamentalmente financiero y tiene varios frentes. Por un lado está el hecho de que la esperanza de vida de la población se ha incrementado drásticamente desde la creación del IMSS, lo que ha implicado una mayor necesidad de recursos para atender las necesidades de las personas de la tercera edad. Simultáneamente, las pensiones que debe pagar a los retirados implican un mayor desembolso, pues el tiempo durante el cual reciben pensión es mayor. Por último, el cambio en la pirámide poblacional ha reducido al número de cotizantes como proporción de los pensionados. Si no se actúa cuanto antes, en poco tiempo tendremos a un IMSS que será una bomba de tiempo.

El IMSS debe pagar la pensión de aquellos trabajadores del sector privado retirados antes de la reforma de 1997, la que dio lugar a las Afores, así como la de aquellos que, al momento de entrar en vigor dicha ley, optaron por el sistema anterior. En suma, la existencia de las Afores no ha eximido al Instituto del gasto, adicionalmente, la institución debe pagar las pensiones de sus propios trabajadores, es aquí donde se encuentra una de las razones de la crisis financiera del IMSS: los trabajadores del organismo tienen prestaciones superiores a los del promedio de los empleados del sector privado.

Otra característica del sistema de pensiones en México es la falta de equidad entre los trabajadores y, cuando se tienen diferentes sistemas de pensiones, y con diferentes incentivos, existe el riesgo que un trabajador haya aportado cuotas durante décadas, pero que al retirarse reciba en el mejor de los casos sólo fragmentos de cada uno de los sistemas en los que aportó⁽⁶⁾.

Definitivamente todos los trabajadores tienen o deberían tener derechos a la seguridad social, sin embargo la situación actual en todos los sistemas de pensiones en México pone en tela de juicio su viabilidad financiera para cumplir con las exigencias antiquísimas plasmadas en contratos colectivos de trabajo sin equidad entre trabajadores y entre generaciones.

La recopilación de toda esta información nos permite concluir que bajo las condiciones en las que se encuentra cualquier tipo de sistema de pensiones está destinada al fracaso, si no se garantiza que pueda ser financiada durante toda su existencia. Es urgente la reestructuración de condiciones en las que desde hace tiempo se vienen otorgando las prestaciones de seguridad social.

REFERENCIA

(6)<http://www.cidac.org> Las pensiones del IMSS (en línea 09/03/05)

1.3 La Globalización mundial en el manejo de las prestaciones sociales

Los sistemas de seguridad social se basan en la poderosa idea de que quienes pagan sus contribuciones están asegurándose contra la enfermedad, el desempleo y la penuria en la vejez.

Marx analizó el proceso mediante el cual los trabajadores descubrían que los frutos de su propio trabajo se convertían en una fuerza que se volvía contra ellos, sin embargo la nueva corriente sostiene que con frecuencia sus propios ahorros se están utilizando en una especulación hostil al sustento de sus propias comunidades⁽⁷⁾.

En la década de los ochenta surge una tremenda revolución ideológica que revierte el curso de la historia y que está relacionada con la Crisis del estado de Bienestar y que fue impulsada durante los gobiernos de Ronald Reagan en los Estados Unidos y de Margaret Thatcher en el Reino Unido, para extenderse progresivamente al resto de los países. Si bien, el Estado de Bienestar surgió por el reconocimiento del funcionamiento imperfecto del mercado y la necesidad de la intervención del estado para regular los ajustes entre la producción y el consumo; el pensamiento conservador emergente, el neoliberalismo, representado por dichos gobiernos proclamaba justamente lo contrario: la supremacía de los mercados y, en consecuencia, el adelgazamiento del estado de Bienestar. El impacto inmediato fue que todas las instituciones y los contratos de bienestar social fueron poco a poco reestructurados disminuyendo los derechos y prestaciones sociales de la mayoría de la población.

Este viraje ideológico ha sido de gran impacto en particular en las ciencias sociales y las humanidades, esto debido a que las estrategias económicas ponen por encima a la situación del mercado antes que al bienestar social.

Las prestaciones sociales se encuentran en una etapa de desencuentro con la sociedad a la que pertenecen. Por un lado, las instituciones de bienestar social han sido adelgazadas y con ello el nivel de vida de la población. En consecuencia se dice que no es cierto que la ciencia signifique más salud, educación para todos, mejor vida, más cultura, opciones de libertad. Por otro lado, el pensamiento conservador neoliberal, que otorga al mercado la conducción de la política económica no requiere, como gobernantes o políticos, pues resulta suficiente que sean administradores⁽¹¹⁾.

REFERENCIA

(7) <http://www.fiap.cl/plantillas.mx> reforma a los sistemas de pensiones.(en línea. 09/05/05)

El neoliberalismo se encuentra en crisis como estructura ideológica y como modelo general de política económica y social, busca una nueva vía para volver a proponerse e impedir el despliegue de una nueva política. La nueva versión del neoliberalismo se esconde tras el "realismo" de supervivencia de la empresa. Incumplidas las grandes promesas, se propone un estado de necesidades el cual se reconoce con carácter de crisis e indiscutiblemente vinculado por la injusta competencia internacional, por lo que debe revisarse a la baja el sistema de derechos de las condiciones laborales y del salario con el chantaje de la competitividad como algo objetivo⁽⁸⁾.

En la historia de la provisión pública de prestaciones sociales, los gobiernos han tendido invariablemente a un planteamiento contributivo, pero al mismo tiempo el hecho de colocar grandes sumas de dinero en manos de organismos públicos y sociales los hace sentirse incómodos. De hecho, en el pasado se pensaba que esas posibilidades no eran compatibles con el buen funcionamiento del orden capitalista. Una deuda pública que proporcione al sector financiero mayor influencia sobre el estado es una cosa, y un fondo nacional de inversiones que permita al Gobierno influir en el funcionamiento de las empresas es otra muy distinta.

En la sociedad actual se alienta enérgicamente la conciencia del interés pecuniario individual e inmediato. Pero sigue siendo cierto que las percepciones de interés se construyen socialmente, y que siguen abiertas a definiciones más generosas y de mayor alcance. El debate político y la legislación también desempeñan un papel vital en la promoción o inhibición de las ideas colectivas.

De esta forma, las prestaciones sociales comienzan a sufrir un déficit progresivo, transformándose en una carga adicional a las finanzas públicas, sus características existen en un elevado nivel de gasto por concepto de prestaciones, hay importantes diferencias entre la tasa de dependencia demográfica y la tasa de dependencia del sistema, muchas personas en edad laboral, se jubilan anticipadamente), existe una limitada relación entre las contribuciones realizadas y los beneficios recibidos. Por otra parte, el aumento de la deuda implícita de las pensiones se produce como resultado de las actuales políticas y puede constituir una carga significativa para las futuras generaciones.

En algunos países la participación es el pilar de capitalización individual es obligatoria para los trabajadores que recién ingresan a la fuerza laboral,

REFERENCIA

(8) <http://www.zonalibre.org.economia.htm1> El viaje de la vida.(en línea 11/05/05)

mientras que para los trabajadores que ya se encontraban participando en el sistema estatal al momento de la reforma, cada país definió los criterios para que éstos participaran en forma obligatoria o voluntaria en el nuevo pilar.

Con esto se buscó, principalmente, limitar la participación de los trabajadores de mayor edad, evitando que se enfrenten al riesgo de realizar un cambio errado, además, permite implementar el nuevo sistema en forma gradual⁽⁹⁾.

Es importante propiciar instancias que permitan un mayor acercamiento e intercambio de experiencias entre los países que ya han implementado este tipo de reformas y llevan más años de experiencia y los que recién inician este camino⁽¹⁰⁾.

En Europa se están viviendo momentos cruciales para el conjunto de los trabajadores europeos, la Cámara deberá tomar una decisión sobre la propuesta encabezada por el Reino Unido y apoyada por otros diez países, de ampliar la jornada laboral semanal más allá de las 48 horas. Hasta ahora, la normatividad europea impedía que un trabajador realizase más de 48 de trabajo semanal.

En 1993, por iniciativa británica de nuevo, se introdujo una enmienda de tal modo que si existía acuerdo entre empresarios y trabajador, éste pudiese realizar más horas de trabajo, Esta enmienda es la que abre la puerta al dumping social, sobre todo en países donde abunda la mano de obra en paro o inmigrante⁽¹¹⁾.

Existen datos que muestran que un pobre de cualquier país del Tercer mundo sobrevive con menos de un euro al día. Un niño del tercer mundo con menos de 80 céntimos de euros se podría vacunar de casi todas las enfermedades contagiosas que asolan sus países. Con algo más que un euro al día se podría alimentar hasta alcanzar un grado de nutrición aceptable⁽¹²⁾.

REFERENCIA

- (9) <http://www.ine.es/revistas/fuentes/numero68/paginas/28-29.htm> fuentes estadísticas.(en línea 24/04/05)
- (10) <http://www.file.Documentos.htm> Revista trayectoria No. 10(en línea 28/04/05)
- (11) <http://www.fiap.cl/plantillas.mx> reforma a los sistemas de pensiones.(en línea. 09/05/05)
- (12) <http://www.memoria.com.mx> Quince tesis para el congreso de refundación comunista(en línea 25/04/05)

1.4 Perspectivas de las Pensiones a nivel Mundial

El informe del Banco Mundial establecía que las tendencias demográficas mundiales amenazan el pago público de las pensiones con una penuria cada vez mayor, porque el aumento de las esperanzas de vida prolonga el período durante el cual el ciudadano no tiene derecho a una pensión, y una tasa de natalidad cada vez menor disminuye el aporte de los jóvenes productores de riqueza. Si se quiere mantener el nivel de las pensiones pagadas a un número creciente de personas mayores de setenta o sesenta y cinco años, tanto respecto a la inflación como respecto a los ingresos medios, es necesario que las cotizaciones comprometan una parte drásticamente creciente de la renta actual.

El Banco Mundial insiste en que los planes de pensiones personalizados "imperativos" (obligatorios) harían más aceptables los impuestos sobre la renta resultantes, porque los contribuyentes recibirían directamente el beneficio. También aportarían fondos para los mercados de capitales, mientras que los sistemas de reparto son aquellos financiados por las contribuciones; el Banco propone que tales soluciones imprudentes sean complementadas por la creación de pensiones capitalizadas. Los defensores del capitalismo popular parecen haber caído en su propia trampa. Se puede afirmar que aparece efectivamente el umbral de un nuevo colectivismo, de hecho el fondo federal para pensiones podría utilizarse estratégicamente para promover un crecimiento equilibrado y sostenible en cada país. Eso no significa el socialismo de inmediato, pero podría comenzar a contrarrestar los desequilibrios de un capitalismo inestable. La economía estadounidense se ve actualmente amenazada por un mercado de valores sobre valorado y una tasa de ahorro nula. Una masiva inyección de recursos en el Fondo de la Seguridad Social, junto con una nueva autorización que le permitiera invertir en planes de desarrollo regional, podría proporcionar un tónico muy conveniente en esas circunstancias. Los bonos del Estado serían más seguros que las acciones, mientras que las líneas de orientación sugeridas al Fondo constituirían un instrumento suplementario de gestión económica.

La propiedad pública o mutualista de los fondos de pensiones contribuye a romper la falsa polaridad entre las pensiones públicas financiadas mediante el sistema de reparto y las capitalizadas privadamente. En principio, las organizadas públicamente pueden ser mantenidas, y lo han sido, por fondos sociales.

Existe una modalidad de fondos de inversión que tienden a aplicar criterios extremadamente modestos y a veces invierten en empresas que simplemente se muestran abiertas a la negociación. Los fondos "éticos" rehuyen empresas

comprometidas en prácticas particulares, como la producción de armas, la utilización del trabajo infantil o la degradación del medio ambiente, mientras que los fondos "sociales" adoptan decisiones positivas a favor de empresas que consideran que se comportan como es debido o que se mueven en una dirección positiva. Al igual que los sindicatos, esos fondos "éticos" y "sociales" a veces tratan de cambiar las prácticas de las corporaciones empresariales mediante la presión y la negociación.

Se han propuesto planes igualitarios en los que la participación de los ciudadanos es vital. Se trata de fondos de pensiones participativos que cuentan con alguna forma de propiedad colectiva. Como las mutuales, en las que cada participante cuenta con los mismos derechos, o las organizaciones sociales de propiedad pública. Se trata de mantener a flote la idea basada en la propiedad cooperativa en la que todos los miembros tienen el mismo peso en las votaciones.

Los fondos de pensiones de propiedad social y públicamente regulados reducen la vulnerabilidad de una economía frente a las fuerzas de la globalización, apartando del libre juego de los mercados financieros los bienes pertenecientes a esos fondos de pensiones. Al mismo tiempo a estos se les puede requerir que realcen una combinación socialmente deseable de las inversiones domésticas. Las empresas siguen manteniendo su libertad para decidir si invierten o no en instalaciones, equipo o formación⁽¹³⁾.

El sistema europeo de estadísticas integradas de protección social que en su metodología más reciente, distingue ocho funciones u objetivos perseguidos por los sistemas de protección social, entre ellas la vejez, constituye un avance en ambos sentidos. Por un lado contribuye con información comparable al análisis cuantitativo de los sistemas de protección social en el ámbito de la Unión Europea, superando las diferencias de corte institucional existentes entre los sistemas de cada país mediante el uso de categorías abstractas⁽¹⁴⁾.

En Europa del Este, como una forma de hacer frente a la crisis de los sistemas de reparto, se han implementado los sistemas de pensiones multipilares y sólo Kazajstán ha optado por reformar el sistema en forma radical, reemplazando completamente el sistema de reparto por uno de capitalización individual. Además, en otros países de la región se están incorporando los fondos de pensiones privadas en forma voluntaria.

REFERENCIA

(13) <http://www.fiap.cl/plantillas.mx> reforma a los sistemas de pensiones. (en línea. 09/05/05)

(14) <http://www.artehisitoira.com>. El crecimiento económico. (en línea. 09/05/2005) Los sistemas de pensiones están en crisis en casi todo el mundo

Todos estos cambios “estructurales” imponen una serie de desafíos a estos países, como la confianza que se debe lograr en los trabajadores, los criterios de inversión que se utilicen, la transparencia que deben tener el sistema, y las garantías que debe otorgar, entre otros. Es de gran importancia crear una conciencia provisional en los trabajadores, quienes deben asumir la responsabilidad de la pensión en forma voluntaria.

En la década de los ochentas se vislumbraba el envejecimiento de la población en los países más desarrollados, con el consiguiente peligro para las pensiones del futuro, un diagnóstico habitual desde mediados de los ochentas consistió en afirmar que la evolución de las costumbres había llevado, en un primer momento, a la medicalización de la sociedad y el envejecimiento de ésta había tenido como consecuencia la sobremedicación.

Las consecuencias económicas para los presupuestos del estado, podían ser catastróficas, a mediano plazo.

El envejecimiento de la población, hace que el dinero que aportan las personas en edad de trabajar no alcance para cubrir las necesidades de todos los jubilados. Otra causa, según los observadores, es el manejo inadecuado de las contribuciones por parte de algunos gobiernos y empresas que administran los fondos. La crisis afecta a sistemas generosos como los del mundo desarrollado Gran Bretaña, Francia, Alemania, Estados Unidos, etc. y en América Latina, la jubilación genera incertidumbre incluso en países como Chile, cuyo régimen privado de pensiones ha sido tomado como ejemplo en el resto del mundo. Numerosos gobiernos han emprendido reformas, pero no pocas veces han encontrado la oposición de la población. Un ejemplo reciente es el de Francia, donde las huelgas contra los planes de extender los años de aportes para jubilarse paralizaron el país, la población también ha protestado en Australia, Italia y Brasil.

Reconocer la importancia y trascendencia de estas reformas es de gran relevancia, ya que a la fecha sólo ocho países de la región de Europa Central y del Este han reformado su sistema de pensiones, cinco están en proceso de reparto y, dadas las condiciones demográficas y económicas, de la región, muchos otros deberán seguir un camino similar.

Producto de la transición económica que comienzan a vivir los países de la región producen importantes cambios: por una parte, los sistemas de reparto disminuyen el nivel de protección de las pensiones, mientras que al mismo tiempo, se produce un mayor desarrollo de las economías, particularmente de los mercados financieros.

Frente a esta situación, a mediados de la década de 1990 se comienzan a desarrollar los fondos de pensiones voluntarios, dándose inicio a los sistemas de pensiones multipilares. Posteriormente, se inicia la implementación de los fondos de pensiones obligatorios.

Son varias las causas que han llevado a estos países a reformar sus sistemas de pensiones: Las Demográficas, el proceso de envejecimiento de la población, como resultado del aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de fecundidad, ha generado una tendencia al aumento del número de personas en edad de jubilar y una disminución del número de personas en edad laboral, es decir, se está produciendo un aumento cada vez más importante de la tasa de dependencia de la vejez.

Laborales: tasas de empleo inferiores a las de la Unión Europea, especialmente en lo que se refiere a los trabajadores de mayor edad. Por lo tanto, son menos trabajadores que pagan contribuciones a los sistema de pensiones, mientras que la demanda por jubilaciones anticipadas es mayor, es decir disminuye la edad efectiva de jubilación.

Lo anterior, genera un aumento de los gastos de jubilación y de las contribuciones al seguro social, lo que se transforma en un obstáculo a la creación de empleos y al crecimiento económico de los países.

Las pensiones públicas se ven amenazadas por la oposición al incremento de las contribuciones y por el envejecimiento de la población que lleva a que los trabajadores ostentan cifras cada vez más elevadas de jubilaciones.

Éstos, que durante toda su vida han pagado cotizaciones e impuestos destinados a una pensión más generosa, se encuentran con que sus ingresos caen en picada al jubilarse y que además son considerados como una carga inconveniente para el sistema de salud. Al mismo tiempo, a los trabajadores se les insita a confiar sus ahorros a fondos privados de pensiones, precisamente en un momento en que los mercados mundiales son excepcionalmente frágiles. De hecho, un "espectro gris", se cierne sobre la propia acumulación capitalista, dado que los fondos de pensiones y de seguros privados han aumentado enormemente su importancia y han contribuido en gran medida a la turbulencia de la economía mundial.

Los fondos de pensiones ayudan a constituir un nuevo patrón de economía política profundamente relacionado con las incertidumbres económicas. ciertamente una enorme responsabilidad en las tormentas que sacuden al mercado. Pero las raíces de éstas se encuentran en las estructuras más recónditas del complejo financiero al que pertenecen los fondos. El simple

hecho de conceder más recursos y autoridad al Fondo Monetario Internacional no pondrá freno a las fuerzas del caos competitivo. Y aunque los controles de capital y la regulación económica nacional son parte de la solución, no serán eficaces si las autoridades los imponen desde arriba, sin más, en lugar de estimular una ciudadanía económicamente activa. El actual régimen pensional exige una respuesta específica de las fuerzas progresistas, que tenga en cuenta la nueva realidad y que se base en el reconocimiento de que la cuestión de las pensiones está unida a otros asuntos todavía más amplios, referentes a la forma y dirección del conjunto de la sociedad.

El pensamiento económico y social de América Latina ha destacado no solamente por su pertinencia en el análisis y sus valiosas aportaciones en las políticas de planeación del desarrollo, sino también porque ha tenido el mérito de realizar significativas contribuciones al pensamiento económico de la teoría del comercio internacional y la economía global.

Empezando por la teoría de la Comisión Económica para América Latina, la teoría del subdesarrollo, de la dependencia, hasta recientemente las tesis de la economía global, el pensamiento económico latinoamericano nace en torno a la reflexión de las condiciones del desarrollo y su integración con la economía mundial.

La historia de los años ochentas confirma la asertividad de las tesis latinoamericanistas. El crecimiento económico, financiero y productivo tenía una condición orgánica que impulsa el mejoramiento del nivel de vida de la población. Lo mismo ocurrió en Estados Unidos y demás países desarrollados. Fueron los años gloriosos del fordismo que permitieron crecer y distribuir, si no con la misma velocidad, sí en la misma dirección, teniendo como resultado la conformación de un mercado interno diversificado que le daba solidez al patrón del desarrollo. Fue la época en América Latina del proyecto de desarrollo autónomo y del estado populista fuertemente consolidado en los países con mayor desarrollo como México, Brasil, Argentina y Chile, que con su influencia permearon el resto del subcontinente. En fin, crecimiento sostenido, "milagros económicos", fueron el resultado de la planeación de políticas decididas a mejorar la condición periférica, superar el subdesarrollo y lograr un posicionamiento autónomo en el contexto de la economía internacional.

En Canadá la finalidad del programa de pensiones es que todos los ciudadanos que pasan por el mercado de trabajo se aseguren una pensión, para protegerse, ellos y sus familias, de la posible pérdida de ingresos en los casos de jubilación, enfermedades y accidentes de trabajo, la invalidez o muerte, etc. Como todos los programas contributivos, su financiación

depende de las cotizaciones de los empresarios, los trabajadores asalariados, los trabajadores autónomos y los intereses que genera el Fondo de Pensiones creado para responder al volumen de pensiones que se han de pagar. Las aportaciones a contribuir se basan en el nivel de salarios de cada beneficiario; el volumen de las prestaciones a percibir por cada perceptor depende de un cálculo bastante complejo que ahora no viene al caso.

Los fondos de prestaciones al rededor del mundo viven la misma incertidumbre pero a diferentes escalas de gravedad, es decir, financieramente todos los sistemas de pensiones deben ser autofinanciables y esto en pocos casos se logra, es por esta razón que hoy los sistemas de pensiones son temas de estado con grado de prioridad número uno.

CAPÍTULO 2 TEORÍAS ADMINISTRATIVAS DE LAS PENSIONES

Cuando se trata de mejorar y consolidar el funcionamiento de un sector tan importante como el de pensiones, siempre es interesante mirar y aprender de la experiencia de otros países, con el objetivo de, entre otras cosas, indagar sobre cómo han resuelto posibles problemas comunes, cómo mejorar la regulación y supervisión y cuál es la actitud y conducta general con respecto al ahorro para la jubilación.

Lo anterior justifica el interés que ha mostrado el mundo por conocer y compenetrarse con los regímenes de pensiones en América Latina, de lo cual se ha extraído un valioso aprendizaje. Además de esto, se considera interesante conocer la experiencia que en materia de funcionamiento y regulación de planes de pensiones tienen los países industrializados, con mercados financieros mucho más desarrollados, con mayor grado de profesionalismo en el manejo de muchos y novedosos productos financieros, como es el caso de Chile y Estados Unidos.

En este sentido el objetivo general de este capítulo es describir el funcionamiento del sistema de pensiones en estos países para extraer algunas experiencias, que puedan resultar valiosas dentro del proceso de consolidación y reforma del sector de pensiones en México.

2.1 Modelo de Pensiones Chileno

Una de las más importantes reformas provisionales en América Latina y, tal vez en el mundo, es la privatización del sistema de pensiones chileno, el cual fue el pionero en sustituir completamente el antiguo sistema civil colectivo público de reparto por un esquema de capitalización individual administrado por privados. La amplitud, velocidad y profundidad de la reforma chilena ha atraído la atención mundial y ha generado una influencia significativa en América Latina y otros países en vías de desarrollo, así como en países desarrollados.

Chile ofrece un interesante caso de estudio, no sólo porque ha sido uno de los pioneros y más comprensivos sistemas de seguridad social, en América Latina, y también por proveer un fascinante modelo para analizar los efectos económicos de transición provisional desde un sistema de reparto a un esquema de capitalización individual plena.

El sistema de pensiones de Chile desde sus inicios ha tenido muchas modificaciones. En 1968 el entonces presidente de la nación resumió la naturaleza caótica del sistema de jubilaciones chileno como una cantidad demasiado alta de normas y leyes que muchas veces no llevan a buen término las actividades que se habían propuesto. A principios de los años 70 el sistema de reparto estaba claramente fuera de control, las tasas de cotización habían aumentado del 16 por ciento del PIB y la deuda implícita del sistema estaba ya por encima del cien por ciento del PIB. Además, las tendencias demográficas estaban en contra del sistema de reparto en Chile. El grupo de trabajadores a jubilados había descendido de 10,8 en 1960 a 4,4 en 1970, disminuyó nuevamente a un 3,2 en 1975, y a 2,2 en 1980, cuando se aprobó la reforma provisional.

A comienzos de 1976, poco después del golpe de Estado de 1973, la dictadura militar lanzó la idea de reformar el sistema de pensiones basado en el reparto, sustituyéndolo por otro fundado en la capitalización individual, con administración privada. Pero fue sólo en 1981 que empezó a operar legalmente el nuevo sistema⁽¹⁵⁾.

No hubo discusión parlamentaria, porque el Parlamento estaba clausurado. Los debates en los medios de comunicación y al interior de las organizaciones sindicales fueron mínimos, dadas las restricciones impuestas por los militares. Por eso, se puede sostener que esta reforma careció de legitimidad de origen. Según una encuesta reciente, la mayor parte de los trabajadores ingresó a contrapelo al nuevo sistema; un 56% de los encuestados declaró "me obligó el empleador".

Sin embargo, la dictadura trató de legitimar la capitalización individual y la administración privada haciendo una crítica radical al sistema de reparto. Se atribuyó el bajo monto de las pensiones a la naturaleza misma de este sistema, sin advertir que muchos de sus problemas no provenían de su esencia, sino de parámetros corregibles.

En 1978 el gobierno adoptó una serie de medidas, como la eliminación de las cajas especiales, la normalización de las edades de jubilación en 65 años para los hombres y 60 para las mujeres.

Cuando se puso en marcha la capitalización individual, en 1981, se rebajó el porcentaje de las cotizaciones, basándose precisamente en el menor costo

REFERENCIA

(15)<http://www.monografias.com/trabajos15.shtm1>. Estudio Histórico y comparativo acerca del Sistema de pensiones (en línea 26/05/2005)

derivado de la aplicación del Decreto Ley 2448. El traslado masivo de los afiliados al nuevo sistema se debió a que, al disminuir el porcentaje de cotizaciones, aumentó el ingreso líquido de los asalariados en un 11%.

A esta ventaja económica se unieron, generalmente, fuertes presiones políticas y sociales.

Una de las principales críticas que se hacía al sistema de reparto era que no estableció una relación directa entre las contribuciones y los beneficios, lo que impulsaba a eludir las aportaciones. Si se calculaba la jubilación con base en el sueldo promedio de los últimos 5 años, se incentivaba a cotizar por el mínimo durante toda la vida laboral, y por el máximo durante los 5 años finales.

Naturalmente estos parámetros tan generosos no eran sustentables en el largo plazo, eran injustos y contribuían a desfinanciar el sistema de reparto. Sin embargo, estos parámetros no formaban parte de la esencia del sistema. De hecho, es perfectamente posible diseñar un sistema de reparto en el que las pensiones se calculen según las aportaciones de los trabajadores durante toda su vida laboral.

Para promover la capitalización individual, se insistió en que cada persona podría optar libremente por la Administradora que más le conviniera, la que le ofreciera mayor rentabilidad, menores costo o ventajas en los servicios. Pero quedó prohibida la afiliación colectiva. Los trabajadores fueron atomizados, fueron privados del poder social que les otorgaría la afiliación a través de sus organizaciones sindicales, o de otras organizaciones de usuarios en el caso de los independientes.

Uno de los principales objetivos propuestos por las reformas a los sistemas de pensiones en América Latina en las últimas dos décadas ha sido fundamentalmente resolver o prevenir presiones o déficit fiscales producidos por los antiguos sistemas públicos. La experiencia chilena de 1980-81 sustituyó completamente, en su componente civil, el esquema colectivo público de reparto por un sistema de pensiones de capitalización individual administrado por privados, lo que representó un intento de contener institucionalmente tales desequilibrios.

En contraste con estas ventajas de largo plazo, la reforma chilena dio origen a desequilibrios fiscales cuyos efectos se extenderán por varias décadas. Las principales fuentes de impacto fiscal son: el desequilibrio financiero derivado del traslado al sistema de capitalización individual de los contribuyentes de

las cajas de previsión y de la retención de los beneficiarios pasivos de éstas últimas; el surgimiento de compromisos de gasto futuro a favor de los contribuyentes de las Administradores de Fondos de Pensión y de quienes por distintos motivos no están cubiertos por el sistema de pensiones, así como la manutención del sistema público provisional de las Fuerzas Armadas y Carabineros que no fue incluido en la reforma del sistema de pensiones de 1980-81.

Proyecciones realizadas muestran que el compromiso fiscal en el sistema civil de pensiones en Chile representará en promedio un gasto público anual equivalente a 3% del PIB en los próximos 40 años. Estas estimaciones están muy por sobre las proyecciones que se realizaran en la década de los ochenta al tiempo de la reforma del sistema de pensiones. Esto último sugiere que los compromisos fiscales fueron substancialmente subestimados.

La subestimación no se debe solamente a la reforma del sistema de pensiones, sino también a los beneficios provisionales entregados con posterioridad a la reforma. Para financiar esta medida, el Estado realizó una readecuación tributaria que generará \$260 millones de dólares, los que se destinarán al financiamiento, representando el 1,9% del PIB.

Estas cifras confirman que es necesario incluir en las evaluaciones de la reforma a la seguridad social en Chile, en términos de sus impactos de mediano y largo plazo en el presupuesto fiscal, cobertura y bienestar social.

Las variables del sistema están expresadas en unidades de Fomento, unidad contable indexada con la inflación. De esta manera, las pensiones son ajustadas automáticamente con la inflación, resolviéndose un serio y antiguo problema del sistema público de pensiones. Los hombres pueden retirarse a los 65 años y las mujeres a los 60.

El sistema privado está bajo un estricto control y fuertemente regulado por el Estado a través de la Superintendencia de AFP. Además el Estado entrega importantes garantías, entre las que se incluye una pensión mínima para todos los afiliados que realicen cotizaciones por 20 o más años durante la vida laboral y que con sus fondos no puedan cubrir dicho monto mínimo. A diferencia de las demás pensiones, las pensiones mínimas garantizadas por el Estado no son expresadas en UF, sin embargo, éstas son regularmente reajustadas por el gobierno.

Todos los trabajadores asalariados, incluso los trabajadores agrícolas, empleadas domésticas y empleados de microempresas están cubiertos

obligatoriamente en el nuevo sistema de pensiones, no así los trabajadores independientes que pueden afiliarse en forma voluntaria.

El sistema contempla una sobre cobertura a la afiliación de las mujeres, éstas presentaron que la fuerza de trabajo femenina a partir de 1991 es mayor. En 1998, esta proporción alcanzó a 125%, es decir, el análisis por género y edad respecto de la fuerza de trabajo o de la población, se llegan a similares conclusiones. En 1992, la sobre cobertura no sólo es presentada en mujeres sino también en hombres. Las mujeres entre 15 y 35 años presentaron una sobre cobertura de 144% mientras que entre 35 y 45 ésta disminuyó 89%.

Después de la reforma al sistema de pensiones de 1980-81, el Estado ha enfrentado un considerable déficit financiero, el que ha permanecido durante los últimos 18 años de funcionamiento del sistema privado de capitalización. Este déficit proviene del financiamiento directo de compromisos que el sector público mantiene en forma transitoria o permanente con el sistema de pensiones. Los componentes del déficit provisional son:

- Financiamiento de la operación del antiguo sistema público de pensiones hasta su extinción.
- Instrumentos financieros que reconocen los años de cotizaciones en el antiguo sistema a los contribuyentes que se cambiaron al sistema privado de pensiones.
- Pago de pensiones no provisionales a los inválidos, ancianos indigentes y a los indigentes y/o carentes de previsión.
- El pago de pensiones no provisionales a los inválidos, ancianos
- La garantía estatal de las pensiones mínimas del sistema privado
- El financiamiento de la operación del antiguo sistema de pensiones de las Fuerzas Armadas y Carabineros⁽¹⁶⁾.

Los trabajadores asalariados están cubiertos obligadamente en el sistema de capitalización individual, sin embargo, los trabajadores independientes pueden voluntariamente unirse a dicho sistema. La cobertura ocupacional es significativamente más baja en el sector independiente, además de haber permanecido relativamente constante durante los últimos 10 años.

REFERENCIA

(16) <http://www.redsegsoc.org.uy/1.htm.Sistema> de pensiones en Chile(en línea 25/05/2005)

Por otro lado, respecto del sector dependiente, la cobertura además de ser casi 20 veces más que en el sector independiente, ésta ha ido creciendo en el tiempo.

La evaluación de la reforma al sistema de pensiones en términos de su impacto fiscal de mediano y largo plazo, debe considerar la variable género.

El gasto público del déficit provisional civil se concentró en 1999 un 57% en mujeres y se estima que aumentará a 67% en el año 2037

La experiencia del caso chileno indica que la privatización del sistema de pensiones tiene un impacto diferenciado entre hombres y mujeres. El sistema de pensiones de capitalización individual ha incorporado en mayor o menor medida la lógica de los sistemas privados de seguros. Al hacer este un sistema obligatorio, se ha generado consecuencias no esperadas, especialmente en lo que respecta al bienestar de las mujeres, sus hijos, la economía familiar y el impacto en las finanzas públicas.

En este marco de referencia, el estudio de las pensiones y la protección social de las mujeres se hará cada vez más importante al menos por las siguientes razones: Un estudio realizado por EE.UU. muestra que las mujeres se benefician más que los hombres en un sistema de pensiones público, estas realizan las mismas cotizaciones que los hombres pero gozan de beneficios provisionales por una mayor cantidad de años debido a la expectativa de vida. En América Latina las mujeres se retiran a una edad más temprana que los hombres (generalmente 5 años en promedio), incrementándose la tasa de retorno que las mujeres perciben en un sistema público.

En el caso de salud, se crearon las ISAPRES (Instituciones de Salud Provisional), que ofrecen planes privados para los individuos o para las familias, estrictamente acotados a los aportes de cada uno, sin ninguna redistribución solidaria. Este sistema privado cubre solamente al 20% de la población, mientras que el sistema público, solidario, cubre a la gran mayoría.

En el caso de la previsión social, aparte de las Fuerza Armadas y de orden, así como de un puñado de cotizantes que han permanecido en el sistema público de reparto, todos los trabajadores están obligados a afiliarse al nuevo sistema de capitalización individual, con administración privada. Para los nuevos contratos, desde 1982 no existe la posibilidad de opción entre el antiguo sistema y el nuevo.

Durante los últimos 24 años, el sistema de capitalización individual, primero en América Latina se ha desarrollado sostenidamente. Al 31 de enero de 2005 tenía 7.101.951 afiliados, sobre una población chilena estimada en 15.400.000 habitantes. Sin embargo, en ese mes el número total de cotizantes alcanzó solamente a 3.808 miles de personas. De manera que los cotizantes en la AFP representaban un 59,9% de la fuerza de trabajo. A esto hay que agregar aproximadamente un 3% de aportaciones en el antiguo sistema de reparto. De manera que un 37%, en promedio, queda al margen de la previsión social.

Sin embargo a lo anterior ocurre en la realidad que una gran parte de los afiliados cotiza en forma intermitente y tiene frecuentes lagunas, especialmente en el caso de las mujeres. Por eso, se estima que más de un 50% de los afiliados no podrán financiar con sus propios fondos ni siquiera la pensión mínima legal, la cual es de aproximadamente 120 dólares mensuales. De las 22 administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) que había a comienzos de los ´90, quedan solamente 6. El proceso de concentración se ha acelerado, a tal punto que sólo 3 de ellas controlan el 79% de los afiliados y el 72% de los activos acumulados.

El nuevo sistema provisional ya está pagando 530.397 pensiones de diversos tipos (septiembre 2004). La mayor parte de ellas están influenciadas por los Bonos de Reconocimiento, que corresponden a los aportes realizados al antiguo sistema de reparto. De manera que no es posible determinar con precisión el desempeño del sistema de capitalización a partir del monto de las pensiones.

Sin embargo, los montos promedio son muy modestos: aproximadamente 213 dólares en 1990, y de unos 548 dolls para septiembre de 2004, Al cabo de 24 años de implementación, el sistema de capitalización individual ha adquirido cierta legitimidad de ejercicio, pero sigue sometido a fuertes críticas.

El impacto de la reforma del sistema de pensiones ha ido más lejos que los impresionantes indicadores económicos. La privatización de las pensiones ha significado un cambio de paradigma, logrando nada menos que una redistribución radical del poder del Estado hacia la sociedad civil y, al convertir a los trabajadores en propietarios individuales del capital del país, ha creado una atmósfera cultural, y política más consistente con los postulados de una sociedad libre⁽¹⁷⁾.

REFERENCIA

(17) <http://www.elcato.or/publicaciones/ensayos.htm1>. La revolución mundial del sistema de pensiones (en línea 25/04/05)

2.2 Modelo de Pensiones en Estados Unidos

El sistema de pensiones prevaleciente en los Estados Unidos se califica como dual, al existir dos regímenes sobrepuestos que proveen ingresos a las personas que se retiran: el Old Age, Survivors and Disability Insurance System (OASDI) del gobierno federal, conocido comúnmente como "seguridad social" (social security) y un vasto y diverso sistema de retiro, patrocinado por los patronos del sector público y privado

Como punto de partida, es importante aclarar que la ley norteamericana no impone a las empresas la obligación de tener un plan de pensión; sin embargo, cuando se establecen voluntariamente o como resultado de una negociación colectiva, deben apegarse a la legislación contractual y a la normativa específica existente. Otro aspecto que también vale la pena destacar es que el principal factor explicativo del extraordinario crecimiento de los fondos de pensión corporativos en ese país lo constituye el incentivo fiscal con que cuenta esta forma de ahorro, lo cual explica gran parte del hecho de que a pesar de no ser un régimen obligatorio, está bastante generalizado y consolidado.

Las entidades que establecen planes de pensión para sus empleados se les denomina patrocinadores, y como tal, pueden participar las empresas privadas, las que constituyen entre el 65 y el 70 por ciento del total, el gobierno federal, los gobiernos estatales o locales, los sindicatos, o simplemente individuos para su propio beneficio. En la Mayoría de los casos, estos fondos de pensión son financiados por contribuciones del patrono, aunque muchas veces también participan los empleados.

Los gastos por jubilación se asumen como una responsabilidad que básicamente recae en el empleador, especialmente, en el caso de las grandes corporaciones, llegando a formar parte de los beneficios competitivos que pueda ofrecer una empresa a sus trabajadores. Lejos de considerarlos como un impuesto, tanto los patronos como los trabajadores conciben los planes de pensión ocupacionales como un sustituto ventajoso de salarios más altos y tradicionalmente, han servido para disuadir a los empleados de renunciar frecuentemente, ante la posibilidad de perder parte de todos los aportes del patrono. Por estas razones, en la mayoría de los casos los fondos de pensión serán vistos como una forma de remuneración que no causa impuestos y como una forma de mantener una plantilla más estable.

Cuando se establece algún tipo de plan para jubilación, las pensiones se consideran como una deuda que en algún momento la empresa se verá

obligada a enfrentar, como una obligación que implica el riesgo de tener fondos insuficientes para satisfacer las obligaciones contractuales por parte del patrono. En estas circunstancias, los planes de pensiones llegan a constituir una de las principales responsabilidades de los directores financieros de las empresas, quienes se abocan a establecer los objetivos del plan y a supervisar sus resultados.

Sin embargo ciertas condiciones, un plan de pensiones se puede dar por terminado y comenzar uno nuevo, práctica que sigue muchas empresas cuando las condiciones del fondo les puedan resultar favorables.

Las contribuciones que deben realizar las empresas a los fondos de pensiones se determinan en base a estudios actuariales o a negociaciones específicas. Dentro de las prácticas actuariales más utilizadas para estimar el costo normal está el método de costo del beneficio acumulado, que estima cuanto se necesitaría invertir en el presente para hacer frente a cualquier beneficio devengado durante el año; como resultado, se provee una dotación anual creciente a medida que los trabajadores se aproximan a la jubilación. Otro método muy utilizado es el de costo nivelado, que implica que la empresa aporta una cantidad igual por empleado al año. O una proporción constante de su salario anual.

Por su tamaño, los fondos de pensión juegan un papel clave para la economía y el mercado financiero norteamericano. Para tener una mejor idea de su magnitud, mientras que en 1970 los activos totales de estos fondos representaban un 29.3% del PIB en 1980 pasó al 40.7%, cinco años después constituían poco más de la mitad del producto y en 1991 representaban el 66%. Para finales de 1995 sus activos ascendían a \$4.037.4 billones, constituyéndose individualmente en el mayor inversionista institucional del mundo.

La ley norteamericana dispone que cualquier trabajador que se vaya de una empresa después de haber estado al menos cinco años. Tendrá derecho a parte de la pensión que ha ganado, derecho denominado conferimiento.

Además de la pensión, los planes en cuestión normalmente cubren otras prestaciones como beneficios por incapacidad o muerte. Los planes raramente prometen aumentar la pensión durante la jubilación, pero muchas empresas conceden incrementos voluntarios en periodos de alta inflación. Como es el caso de los empleados del gobierno federal que tienen un ajuste completo.

La pensión no es la única forma en que la empresa ayuda a los empleados en su jubilación; la mayoría de las compañías también ofrecen beneficios de salud. A diferencia de las pensiones, estos beneficios no tienen normalmente dotaciones, por lo que las compañías simplemente pagan por ellas de sus ingresos corrientes o mediante la contratación de un seguro.

Como es de suponer, el sistema privado, de pensiones de los Estados Unidos está compuesto por una gran cantidad y variedad de planes, dentro de los que destacan los de tipo empresarial u ocupaciones. Ofrecidos por las firmas grandes y medianas, los sindicatos y los entes públicos (estatal y local), que pueden diferir de actividad en actividad e incluso de empresa a empresa. En el caso de trabajadores independientes o empresas pequeñas existen otras opciones, que tienen un tratamiento impositivo similar.

No obstante la cantidad y variedad, los planes de pensión, se pueden clasificar en las dos categorías generales básicas más conocidas y en una tercera que combina ambas, de la siguiente forma:

La primera se refiere a planes de aporte fijo y beneficio variable, en esta categoría, la empresa promete aportar una suma específica cada año en cuenta del trabajador y los recursos se invierten para beneficio de éste. De esta forma, el patrocinador solo es responsable de efectuar las contribuciones prometidas, que típicamente consiste en un porcentaje del salario del empleado o un porcentaje de las utilidades de una empresa.

Los beneficios estarán en función del rendimiento de las inversiones, por lo que el monto de la pensión depende del desempeño del fondo. Por su naturaleza, en estos casos no se requieren supuestos actuariales ni pasivos sin dotación; simplemente la formación de un fondo con el aporte del patrono y su correspondiente inversión.

A mediados de los 90's, casi la mitad de los trabajadores cubiertos por planes privados de pensiones pertenecía a esta categoría, indicando un importante aumento en su importancia relativa durante la última década. Dentro de este grupo destaca la participación del llamado Plan 401(k), mediante el cual el patrono hace una contribución y el empleado escoge la manera de invertirlo; su popularidad estriba en ser el que ocasiona los menores costos y problemas administrativos para la empresa, mientras que los afiliados mantienen parte del control en la administración de los recursos.

Los planes de contribuciones definidas se consideran como parte de la legislación laboral, por lo que la escasa regulación a que están sometidos

corresponde al Ministerio del Trabajo y básicamente consiste en emitir reglamentaciones sobre las alternativas de inversión que se deben ofrecer.

Los beneficios que ofrecen estos planes no cuentan con ninguna garantía o seguro por parte del Estado, por lo que la pensión solo depende de la parte del fondo que posea cada trabajador, valorada a precios de mercado en el momento de retiro.

En un plan de beneficios definido el patrocinador promete pagar al trabajador que califique, una suma mensual definida durante su retiro, o un porcentaje específico de su salario final. Dentro de esta categoría, las obligaciones de pensión son consideradas como deuda del patrocinador, que es el responsable de tener los fondos suficientes para satisfacer sus compromisos contractuales y el que asume el riesgo de mercado a que están sujetas las inversiones.

El monto de la pensión usualmente se determina tomando en cuenta el tiempo de servicio al patrono y los ingresos del empleado. En muchas ocasiones, estas condiciones se negocian entre la empresa y un sindicato y típicamente proporcionan un beneficio anual fijo por cada año de servicio, aunque en algunos casos, también se toma en cuenta la clasificación salarial del empleado. En el caso de planes negociados, los beneficios tienden a renegociarse en forma regular, pero tales revisiones no cubren a los trabajadores que no estén afiliados a la organización gremial.

Cuando la revisión de los planes de pensión es regular, el beneficio anual fijo se transforma en un beneficio ligado al pago del trabajador. Una forma de hacerlo es mediante la fórmula carrera-media, basada en el salario medio del trabajador durante los años que ha pertenecido a la firma. Otra forma de hacerlo, y que brinda mayor cobertura por inflación, es utilizar las fórmulas final-media o pago final, que otorga pensiones basadas en la compensación media del trabajador durante los últimos cinco años de servicio.

Debido a que todo plan de beneficio definido promete un pago fijo después del retiro, el aporte del patrocinador se debe calcular en base a supuestos actuariales. Es decir el beneficio se trata como efectivamente dado y el aporte como variable.

El patrocinador de un plan de beneficio definido puede suscribir un contrato con una compañía de seguros y pagarle una prima anual. En estos casos, denominados, "planes asegurados", no existe un fondo de pensiones

definidos, sino la obligación por parte de la empresa aseguradora de cumplir con las obligaciones pertinentes.

La mayoría de los planes privados dentro de la categoría de beneficio fijo corresponden a los planes de pensión no asegurados”, en los que en vez de pagar una prima, el patrocinador realiza el aporte correspondiente e invierte tales recursos en activos financieros o inmobiliarios, administrándolo directamente o por medio de entidades especializadas a su discreción. Su denominación no significa que sean menos seguros que los anteriores, sino simplemente que difieren en cuanto a la procedencia de los fondos para realizar la prestación del beneficio.

Antes del 1974, la legislación federal que afectaba los fondos privados de pensión se circunscribía al Internal Revenue Code y al Welfare and Pensions Plan Disclosure Act de 1958. Estas resultaban muy débiles, por lo que eran frecuentes el caso de fondos de pensiones cuyo valor caía muy por debajo de los pasivos acumulados.

+Debido a estos problemas y a la importancia que tienen los planes de pensión para los trabajadores, el congreso aprobó una legislación comprensiva, que por un lado exige a las empresas patrocinadoras realizar contribuciones mínimas a los fondos y por otro, garantiza el pago de los beneficios a los pensionados. Esta ley se denomina Employee Retirement Income Security Act (ERISA), o la Ley de Ingresos para el Retiro de los Trabajadores y fue aprobada en el año 1974.

Esta empresa establece un plan de beneficios definido, debe apegarse a la reglamentación que impone. Lo importante es que, a diferencia de sus predecesores. ERISA, impone estrictos requisitos a los planes privados de pensiones y su aplicabilidad sobrepasa todas las disposiciones y leyes estatales en la materia.

Lo órganos gubernamentales encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones de ERISA son el Ministerio de Trabajo y la oficinas de recaudación de impuestos, con este fin, estas agencias exigen que los planes de pensión cumplan con ciertos reportes periódicos y enunciados de declaración.

Antes de ERISA las reglas eran blandas y los planes de pensión eran esencialmente promesas en papel; las empresas podían terminarlos cuando quisiera y si los fondos eran insuficientes para cubrir los beneficios prometidos, los trabajadores eran los que sufrían las consecuencias de quedarse sin su pensión, esta empresa impuso una serie de disposiciones en esta materia dentro de los que destacan:

-Establecer estándares para las contribuciones mínimas que deben efectuar los patrocinadores de un plan de pensión, a fin de mantener la solvencia actuarial del mismo.

- Impone la regla hombre prudente, para todos los fondos privados de pensión del país y prohíbe las cláusulas exculpatorias.

-Define estándares mínimos para los derechos de los afiliados a un plan de pensión. Estipula que después de cinco años de trabajo, un afiliado tiene derecho a la acumulación del 25% de los beneficios de pensión. El porcentaje de beneficios se incrementa al 100% después de 10 años.

-Garantizar los derechos de los beneficiarios a una pensión, por medio de la agencia gubernamental denominada Pensión Benedit Guarantee Corporación (PBGC).

La PBGC funciona como un seguro de pensiones que cobra primas anuales obligatorias a los patrocinadores. Esta agencia gubernamental garantiza la cobertura de la mayor parte de los beneficios con quienes cumplen los requisitos de edad y años de servicio, como el pago de beneficios a los ya pensionados, aún cuando el plan se haya finiquitado o el patrocinador se haya declarado en quiebra.

En el caso de que un plan de pensiones se llegue a finiquitar, sin contar con suficientes recursos para pagar las pensiones, la PBGC cubrirá parte de la deficiencia. En tales circunstancias y con el fin de evitar que las empresas evadan sus obligaciones, ERISA dispuso un mecanismo para que la PBGC pueda recuperar su aporte: sus derechos hasta en un 30% del valor neto de la compañía, están al mismo nivel que los derechos de quienes reclaman impuesto, es decir que delante de cualquier acreedor no garantizado, si se excede al 30% del valor neto, la deficiencia pasa a formar parte de las deudas generales de la empresa.

El crecimiento y consolidación de los fondos de pensiones como una forma de ahorro es el resultado de las ventajas fiscales que poseen los contribuyentes y afiliados. Los planes de pensión que cumplen los requisitos para ser acreedores de esta ventaja son identificados por el IRS, identificados como "planes calificados " y su tratamiento tributarios consiste en lo siguiente:

Los patrocinadores pueden deducir sus contribuciones a los fondos de pensión como gastos.

Los trabajadores difieren el pago de impuesto sobre el aporte del empleador hasta que reciban los beneficios de la pensión, es decir, el impuesto se paga sobre la pensión recibida después del retiro.

Los intereses que generan las inversiones de los fondos y las ganancias de capital, están libres de impuestos a nivel federal, estatal y local.

La deducción de los aportes patronales del impuesto de renta constituye el principal incentivo para los empresarios; la exención de impuestos a los intereses que proveen las inversiones implica un privilegio importante desde el punto de vista de la inversión de los recursos.

En materia de reglamentación sobre inversiones, Estados Unidos es de los países que conceden gran libertad. Como ya se indicó, los administradores de los fondos de pensión están sujetos a normas de prudente discreción, que requieren una diversificación sensata, pero a nivel federal no impone límites cuantitativos para la asignación de las inversiones, excepto la prohibición de invertir más del 10% de los recursos en acciones de la misma empresa patrocinadora. En estas circunstancias, a la prudencia se considera un estándar para el diseño de la cartera, no como un indicador de gestión.

No hay restricciones a nivel federal con respecto a la inversión extranjera; sin embargo, a nivel estatal sí se encuentran algunas restricciones y los patronos tienen la libertad de restringir la tenencia a inversiones domésticas.

Por lo general, los esquemas de pensión mantienen la mayor parte de sus inversiones en acciones y títulos de deuda, a menudo en una proporción cercana al 60/40. observando los datos de finales de 1995, se aprecia que un 82% de los recursos estaban colocados en acciones y títulos de renta fija. No obstante lo anterior, en materia de inversiones existen algunas tendencias que se pueden identificar con el tipo de plan de que se trata, como se verá a continuación.

También es común la presencia de los llamados contratos de Inversión Garantizado (GIC), que son títulos emitidos por compañías de seguros, en los que por el pago de una prima, la entidad acuerda pagar una cantidad (prima mas intereses), cuya tasa es garantizada al vencimiento del título. En 1992 un 34% de los activos pertenecientes a planes de contribución definida estaban invertidos en este tipo de emisión, siguiendo en importancia relativa de las inversiones en acciones.

Un plan de pensiones se consolida de dos formas:

La primera es cuando la empresa celebra un contacto con una compañía de seguros, en la que como patrón acuerda pagar la contribución para pensión y la aseguradora garantiza un cierto nivel de beneficios a los jubilados.

El otro procedimiento es la contribución a un fondo de pensión, cuya administración puede ser llevada a cabo directamente por la empresa usando personal propio, puede ser cedida a empresas financieras especializadas en la gestión de fondos, o mediante una combinación de ambas opciones.

Los administradores de fondos de pensión cobran una comisión o cuota por su gestión. En general, estas comisiones tienden a ser menores que las que cargan los administradores de fondos mutuos, debido a las economías de escala asociadas con el manejo de grandes cantidades de dinero.

Además de los servicios de Administración. Las entidades financieras ofrecen otros servicios de consejería a los patrocinadores, lo que incluye aspectos como: desarrollo de políticas de inversión, consejo actuarial, diseño de indicadores para medir la gestión de las administradoras, medición y monitoreo del desempeño, búsqueda y recomendación de administradores y realización de investigaciones especializadas⁽¹⁸⁾.

Existen otros planes de pensiones menos importantes como son: los Planes KEOGH y las cuentas denominadas "Individual Retirement Accounts" (IRAs) son otras dos opciones de ahorro privado para la jubilación, dirigidas especialmente a los trabajadores por cuenta propia y a las personas que desean emprender individualmente un plan complementario de pensiones, con algunas de las ventajas tributarias que tienen los planes empresariales de pensión.

Los Planes KEOGH pueden ser utilizados por individuos empleados por cuenta propia y por empresas pequeñas, permitiendo deducir la suma menor entre \$7.500 y el 15% del ingreso bruto. La IRAS son cuentas individuales para el retiro, que la iguala de los planes anteriores, permiten diferir los impuestos sobre las contribuciones y sobre los rendimientos de las inversiones hasta que se reciban los beneficios durante el retiro⁽¹⁹⁾.

Los planes ESOPS (Propiedad de Acciones por parte de los Empleados), son una forma novedosa e interesante por medio de la cual las empresas norteamericanas dan participación accionaría a sus empleados y, a la vez contribuyen a su ahorro para la jubilación.

REFERENCIA

(18) <http://www.elespectador.com/historico.htm>. Pensiones en Estados Unidos. (en línea 23/05/2005)

(19) <http://WWW.SUPEN.FI.CR/PUBLIC/PENSUSA.HTM>. el sistema de pensiones en los estados Unidos (en línea 08/03/2005)

2.3 Sistema de Pensiones en México

En México, no existe un esquema de seguridad social de cobertura universal, se vive un régimen de seguros sociales y existen diversos sistemas que benefician a determinados grupos poblacionales. Las dos más importantes son: el que como un servicio público de carácter nación es administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el régimen de los servidores públicos encomendado este al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Sobre esta base, uno de los problemas que se vive entre los asegurados particularmente aquellos quienes se ubican en el sector público, es la imposibilidad de llevar sus derechos pensionarios de un sistema a otro. En México no ha habido una definición clara y sistemática del régimen jurídico aplicable a todas las Entidades públicas. En el sector público, quienes trabajan en la administración centralizada y en algunas Entidades paraestatales cotizan para el ISSSTE, pero existen otras paraestatales federales sujetas al régimen laboral parecido al privado.

En esta nación el artículo 123 constitucional establece la forma de organización laboral.

Dentro del sector público hay entidades paraestatales, a las cuales cubre el sistema del IMSS y otras que las hace el ISSSTE. El derecho mexicano que debiera ser el principal orientador que permita a un trabajador que cotizo a dos sistemas distintos de seguro social, sumar las cotizaciones de sus diversos periodos laborales en ambos regímenes a fin de que se le pueda otorgar el disfrute de prestaciones, ya sea en dinero, en especie, en razón de su edad, de invalidez o ante la inminente conclusión de su vida productiva.

La seguridad social en México es una de las mayores conquistas de los trabajadores y, como ya se mencionaba, se encuentra plasmada en el artículo 123 constitucional que consta de dos apartados (A y B). En la fracción 29, circunstancialmente, de ambos se señala expresamente este derecho.

La ley del IMSS y del ISSSTE son reglamentarias de este artículo constitucional, emanaron del Congreso de la Unión con todas las formalidades que la Constitución exige, y tienen, un peso específica jurídico creando derechos y obligaciones, derechos a favor de particulares y obligaciones para el Estado, que se concretan en organismos públicos descentralizados.

El ISSSTE desde 1917, tiene su fundamento en la fracción 20 del artículo 123 que consideraba el establecimiento de Cajas de Servicios Populares. Éste es el primer antecedente de la seguridad social en México, con base en estas disposiciones y una ley de pensiones y de retiro que se emitió el 2 de agosto de 1995.

El Estado, mediante lo que denominó la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro empezó a proporcionar a los empleados públicos la jubilación, la protección durante la vejez y préstamos a corto plazo e hipotecarios. Las pensiones se otorgaban entonces por vejez. Inhabilitación, muerte o retiro.

El 19 de enero de 1943 se creó el IMSS como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de integración tripartita en razón de que concurren al mismo los sectores público, social y privado, los dos últimos representados por los trabajadores y los patrones respectivamente, en una integración paritaria. Tiene carácter de Organismo Fiscal Autónomo por la naturaleza de las primas que cobra, que conforme a derecho pueden ser coercitivamente cobradas.

La Ley le encomienda al IMSS la prestación de un servicio público de carácter nacional que por disposición constitucional se otorga a los trabajadores que rigen sus relaciones por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, que en una topología formal pudiera decirse que regula las relaciones laborales de carácter privado entre patrones y trabajadores, pero se ha desvirtuado.

Desde sus inicios, el IMSS cuenta con un sistema de pensiones para trabajadores y para sus familiares, lo que permitió brindar sustento y protección a quienes por causas naturales o por accidentes quedaron impedidos para realizar labores remuneradas cotidianas. Este sistema funcionó como un fondo común bajo el sistema de reparto como en la mayor parte de los países del mundo en que se acumulaban las aportaciones de los trabajadores en activo y con lo cual se obtenían recursos para financiar las pensiones de los trabajadores retirados.

En el año 1995 con una nueva Ley del Seguro Social, se reconoce que los recursos del Instituto eran insuficientes para pagar las pensiones jubilatorias de quienes habían obtenido el derecho al amparo del régimen anteriormente vigente y que el gobierno federal los hubiera asumido con cargo a las contribuciones generales y al erario público, dándose la base para que se estableciera un nuevo sistema previsional basado en cuentas individuales en

una colaboración entre los sectores público y privado bajo la administración de empresas privadas.

Así el Seguro Social tiene problemas muy graves de carácter financiero que le imponen hacer frente a las obligaciones contraídas con terceros. El 20 de diciembre de 2001, el Congreso de la Unión emitió una reforma a la Ley del Seguro Social con la intención de transparentar su situación financiera y dar elementos de carácter técnico y jurídico que le permitan enfrentar, de la mejor manera, las obligaciones que por disposición constitucional y legal ha contraído con sus asegurados y beneficiarios. En esta reforma se puntualizó la naturaleza jurídica del Instituto, estableciendo un concepto de patrimonio separando aquellos bienes que están directamente afectados a la prestación del servicio público que le tiene encomendado, de los bienes que integran las reservas técnicas del Instituto.

Existe una gran variedad de planes de pensiones en cuanto a beneficios, acceso, financiamientos y forma de administración. Los principales planes, en términos de la población cubierta, son los administrados por los sistemas de seguridad social a nivel federal. Se trata, en primer lugar, de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) con una cobertura de 14.84 millones de trabajadores y el de los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), con una cobertura de 1.9 millones de trabajadores.

Estudiosos en esta materia han proyectado que en el 2000, cuatro por ciento de la población tenía más de 65 años, y se pensaba que para el 2025 sería el 20 por ciento. De igual forma, en 2000 había 13 trabajadores activos por cada persona pensionada; sin embargo se prevé que en el 2050, por la propia composición poblacional, habrá 2.5 trabajadores en activo por uno pensionado, lo que implicaría una carga fiscal gigantesca⁽²⁰⁾.

La Ley del Seguro Social (LSS) fue reformada en diciembre de 1995, entre otras razones, para cambiar el sistema de pensiones de beneficios definido de los trabajadores afiliados al IMSS, que operaba como un sistema de reparto, por un sistema de contribuciones definidas y cuentas individuales administrado por empresas de giro exclusivo denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro.

REFERENCIA

(20) <http://www.uia.mx/ibero/noticias/boletines/2003.htm1> eficientar el sistema de pensiones en México se requiere reformas estructurales (en línea 27/05/05)

Desafortunadamente la reforma fue incompleta. No se adecuaron los sistemas de pensiones estatales ni el ISSSTE. Estos planes están generalmente estructurados como de beneficio definido y presentan, desde un punto de vista actuarial, importantes desequilibrios entre el valor presente de los ingresos y el de los beneficios. Es decir, al igual que el sistema anterior del IMSS, no son financieramente viables.

El déficit actuarial que presentan algunos sistemas de pensiones constituye una deuda pública implícita creciente en el tiempo de los gobiernos estatales y del Gobierno Federal. Además, la coexistencia de múltiples sistemas con diferentes características trae como consecuencia una pérdida de beneficios para aquellos trabajadores que durante su vida laboral realizan actividades en diferentes sectores.

Por otro lado, debe analizarse con detalle la viabilidad financiera de otros programas públicos como son el sistema de pensiones de las Fuerzas Armadas, administrado por el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas (ISSFAM) que cubre a 259 miles de trabajadores y el sistema de pensiones de Petróleos Mexicanos (PEMEX), empresa que tiene su propio sistema de seguridad social para 135, miles de trabajadores.

Aunado a lo anterior, deben revisarse los planes ocupacionales que, de manera adicional a la seguridad social, ofrecen a sus trabajadores diversas entidades públicas, como los del IMSS, la Comisión Federal de Electricidad, La Compañía de Luz y Fuerza del Centro y la Banca de Desarrollo entre otros. Estos planes presentan también importantes déficits actuariales que, eventualmente, podrían convertirse en deuda del Gobierno federal, en caso de que éste asuma los quebrantos.

Por todo lo expresado en párrafos que anteceden la sustentabilidad de la política fiscal debe considerar el creciente endeudamiento del Estado proveniente de los contratos sociales existentes y los que se acumulan con el tiempo.

El diseño del sistema de pensiones del IMSS, que entró en operación en julio de 1997 presenta importantes problemas en lo que concierne a los seguros de invalidez, vida, riesgo del trabajo y en la rentabilidad de la subcuenta de vivienda. Asimismo, debe adecuarse el Marco regulatorio que delimita el marco de acciones de las afores y aseguradora de renta vitalicia, principalmente en lo que respecta a la canalización de recursos a través del sistema financiero al financiamiento de la inversión pública y privada.

La reforma no presentó cambio alguno para los trabajadores que se pensionaron antes del primero de julio de 1997. Además, con el propósito de respetar los derechos adquiridos de los trabajadores que cotizaban al sistema hasta esa fecha, denominados trabajadores en transición entre sistemas, se les permitirá optar al momento del retiro entre los beneficios del sistema anterior y los de la nueva ley lo que les resulte más conveniente.

Todos los trabajadores afiliados al IMSS deben contar con una cuenta constituida por tres subcuentas: retiro por cesantía en edad avanzada y vejez, vivienda (RCV) y aportaciones voluntarias.

Los sistemas de pensiones en México tienen como objetivo proteger el flujo de ingresos de un trabajador y su familia. El flujo de ingresos presente o futuro de una familia puede verse interrumpido por la materialización de los siguientes riesgos: la edad avanzada, la cesantía en edad avanzada, la muerte prematura y los accidentes y las enfermedades que causan la invalidez o incapacidad de seguir trabajando.

En el diseño de cualquier sistema de pensiones se consideran, desde la perspectiva de un trabajador, dos etapas: una de acumulación y otra de desacumulación. Durante la etapa de acumulación, el trabajador y/o el empleado y/o el gobierno realizan contribuciones al sistema, generalmente, de acuerdo a un porcentaje del salario. Durante la etapa de desacumulación, el trabajador o sus beneficiarios reciben una pensión.

El objetivo de un plan de pensiones es que los miembros alcancen cierta tasa de reemplazo, que se define como el porcentaje que representa la pensión del último salario del trabajador⁽²¹⁾.

Existen diversos criterios para clasificar los planes de pensiones, los más utilizados son de acuerdo al patrocinador o administrador del plan y de acuerdo al tipo de beneficio. Bajo el primer criterio, los planes se clasifican en públicos o privados. Los planes públicos pueden ser ofrecidos por empresas públicas o por instituciones de seguridad social o asistencial a nivel federal, o local. Los planes privados pueden ser provisto por cada trabajador a través de algún intermediario financiero, generalmente, una aseguradora.

Utilizando el criterio de tipo de beneficio, los sistemas de pensiones pueden clasificarse en de Beneficio Definido (BD) y de Contribución Definida (CD).

REFERENCIA

(21)<http://www.cidac.org/vnm.htm>1 Las pensiones un futuro incierto.(en línea 27/05/2005)

En un sistema de CD la tasa de reemplazo para un miembro dependerá del saldo acumulado al momento del retiro, del precio de las rentas vitalicias o de las condiciones de retiro programado, según sea el caso. Mientras mayor sea el valor esperado de los salarios, del periodo de contribución y la rentabilidad de las inversiones y menor sea el precio de las rentas vitalicias, menor será el nivel de contribuciones necesaria para alcanzar la tasa de reemplazo objetivo.

En un sistema de BD, la tasa de contribución al sistema que hace que el déficit actuarial sea igual a cero, es aquella que iguala el valor presente de los pasivos con el de los activos. Al momento del retiro, el trabajador siempre recibirá el beneficio establecido en el plan.

La razón de que existan sistemas públicos de pensiones en el sistema de seguridad social se debe a que un número importante de trabajadores no se aseguran o no pueden asegurarse en los mercados privados por los riesgos que pueden provocar una interrupción temporal o permanente en sus ingresos.

Lo anterior se debe a diferentes circunstancias. Una de ellas es que los trabajadores o no anticipan las consecuencias de no ahorrar para la edad avanzada o la censantía en edad avanzada, o no están dispuestos a hacerlo en los niveles que les permitan satisfacer sus necesidades básicas como resultado de una alta tasa de descuento, o no pueden ahorrar para el futuro recursos suficientes por sus bajos niveles de ingreso. Por otro lado, pueden existir imperfecciones en los mercados de seguros o mercados incompletos que imposibiliten a los trabajadores el cubrir de manera óptima los riesgos que enfrenten, En resumen, los planes públicos existen por miopía de algunos agentes económicos, para asegurar riesgos no asegurables por los mercados privados y para redistribuir ingreso entre los trabajadores de una generación y/o de diferentes generaciones.

Los efectos que los sistemas de pensiones tienen en la economía mexicana afectan el ingreso de los trabajadores a lo largo de su vida y, dependiendo del diseño, puede también afectar el flujo de ingreso y gasto del Gobierno Federal. El ingreso de los trabajadores participantes se afecta debido a que para financiar el sistema, se les cobran impuestos durante la etapa de acumulación y una vez que el trabajador se retira recibe una pensión.

Los efectos sobre las decisiones de consumo (ahorro) y de trabajo dependerán de las características del sistema y de las preferencias de los trabajadores respecto al consumo y al ocio a lo largo de su vida.

Como puede apreciarse, cualquier sistema de pensiones tiene efectos en los mercados de trabajo, de bienes, servicios y de capitales.

La importancia de esta cuota de las aportaciones totales varía de acuerdo con el nivel de ingreso del trabajador. Para un trabajador que gana un salario mínimo, las aportaciones obligatorias a la cuenta individual equivalen a 17.68 por ciento de su salario.

El trabajador típico (moda de la distribución) gana entre 2 y 3 veces el salario mínimo. Para un trabajador que gana dos veces el salario mínimo las contribuciones totales asciende a 14.34 por ciento de su salario base de cotización (2.84 por ciento social), y para el que gane tres veces el salario mínimo a 13.39 por ciento (1.89 por ciento a cuota social).

Durante la etapa de acumulación del plan de pensiones, el IMSS presta a los trabajadores los siguientes servicios: afiliación y recaudación de cuotas y aportaciones, así como los seguros de invalidez y vida y de riesgos del trabajo. Para prestar los servicios de administración de las cuentas individuales, es decir, registros contables e inversión de recursos para las subcuentas de retiro por cesantía en edad avanzada y vejez y aportaciones voluntarias se crearon empresas de giro exclusivo denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores) y las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (Siefores), que son seleccionadas por los trabajadores. Los recursos de la subcuenta de vivienda son manejados por el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit).

Durante la etapa de desacumulación y en caso de retiro por vejez o cesantía en edad avanzada participan con elección del trabajador las afores ofreciendo retiros programados y aseguradoras especializadas en rentas vitalicias. En caso de invalidez o muerte, el trabajador o sus beneficiarios deben comprar una renta vitalicia. En caso de invalidez o muerte, el trabajador o sus beneficiarios deben comprar una renta vitalicia a la aseguradora especializada de su elección. Actualmente hay 13 afores, 13 siefores y 14 aseguradoras especializadas en rentas vitalicias.

Es obligación de los patrones afiliar a sus trabajadores al IMSS, para lo cual deben acudir a alguna delegación del instituto y proporcionar información general del trabajador y su familia. El IMSS otorga a cada trabajador un número de seguridad social mediante el cual el patrón realiza los pagos y el trabajador y sus beneficiarios pueden solicitar los beneficios de los diferentes seguros que ofrece el instituto.

La afiliación a una afore se realiza a través de agentes promotores registrados en Consar. Una vez que un trabajador elige una afore, la información sobre el registro debe ser enviada a Procesar con el propósito de que ésta verifique que el trabajador esté afiliado al IMSS y que no se encuentre afiliado en otra administradora, así como que la afore elegida no rebase la cuota de mercado establecida.

Para el mes de junio del presente año se habían afiliado a alguna de las afores 16,380,131 trabajadores y había en la cuenta concentradora 5,892,858. El tamaño potencial del mercado estimado por el IMSS para el año 2000 es de 21,172,442 trabajadores, por lo que la cuota máxima de mercado asciende a 3,599,315.

El IMSS ofrece de manera obligatoria, a todos los trabajadores, seguros para cubrir los riesgos de invalidez o muerte durante la etapa de acumulación. Existen dos clases: el de invalidez y vida, y el de riesgos de trabajo.

Existen dos tipos de retiros de las cuentas individuales, los parciales y los totales. Los retiros parciales se pueden realizar durante la etapa de acumulación y los totales cuando el trabajador se retira del mercado de trabajo por cesantía en edad avanzada o vejez, por invalidez o incapacidad permanente total o parcial, o por muerte.

El trabajador puede retirar recursos de la subcuenta de RCV por matrimonio o desempleo. La ayuda para gastos de matrimonio es igual a 30 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Se requiere que el trabajador haya cotizado un mínimo de 150 semanas a la fecha del matrimonio; que no haya registrado anteriormente en el instituto como esposa a la cónyuge; y que en caso de haber registrado en el instituto como esposa a otra persona, mostrar que es viudo o divorciado. Este derecho únicamente se puede ejercer por una vez y no procede para matrimonios posteriores.

En caso de desempleo el trabajador puede retirar de la subcuenta de RCV la cantidad que resulte menor entre 65 días de su propio salario base de cotización de las últimas 250 semanas o el 10 por ciento del saldo en la subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que quedó desempleado. Este derecho sólo puede ejercerse cada cinco años.

La edad por retiro por cesantía en edad avanzada es de 60 años o más, y la de vejez de 65 años. En ambos casos, si el trabajador cotizó al sistema 1,250 semanas o más, puede optar por retirar los recursos a través de un retiro programado con la afore de su elección o adquirir una renta vitalicia con la

aseguradora que elija. En ambos casos el trabajador debe adquirir con una aseguradora un seguro de sobrevivencia para garantizar a sus dependientes económicos una renta en caso de fallecimiento.

El Sistema de Seguridad Social para los trabajadores al Servicio del Estado tiene su origen en la reforma constitucional del año 1959 al artículo 123 constitucional, con la incorporación del apartado B. La Ley del ISSSTE norma el funcionamiento del instituto encargado de ofrecer los siguientes seguros: Salud, jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez y muerte, cesantía en edad avanzada e indemnización global y riesgos de trabajo. Además, ofrece a los trabajadores afiliados servicios turísticos y culturales.

El Instituto tiene aproximadamente 1.9 millones de trabajadores que cotizan al sistema de pensiones y 0.3 millones de pensionados y jubilados. Por consiguiente hay 7 trabajadores activos por pensionados.

El sistema de pensiones del ISSSTE es un sistema de BD, opera como un sistema de reparto y todos los servicios son provistos a los trabajadores exclusivamente por el Instituto.

El financiamiento de los seguros que proporciona el ISSSTE proviene de cuotas que pagan los trabajadores y el Gobierno Federal como patrón en función del sueldo básico del trabajador. Los trabajadores contribuyen con una cuota de 3.5 por ciento y las dependencias y entidades públicas con 3.5 por ciento del sueldo básico.

Sin embargo la cobertura de invalidez y muerte inicia hasta que los trabajadores tengan más de 15 años de contribuir al sistema, pero están cubiertos por una aseguradora propiedad del Gobierno Federal (Aseguradora Hidalgo), que ofrece seguros de invalidez y vida a las dependencias y entidades públicas para los servidores públicos es de 40 meses de salario y la prima es igual al 1.80 por ciento del salario.

En 1992 se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) para los trabajadores del apartado B, el cual es un sistema de cuentas individuales con dos subcuentas: una de retiro y una de vivienda. En la primera se deposita una cuota patronal de 2 por ciento del salario y en la de vivienda el 5 por ciento. La recaudación, administración y pago de beneficios se realiza por Instituciones de crédito autorizadas, mismas que son seleccionadas por cada dependencia y entidad pública. La comisión que cobran las instituciones de crédito es igual a 0.57 por ciento anual sobre el saldo acumulado.

Los recursos acumulados en las cuentas individuales son entregados en una sola exhibición al trabajador al retirarse del mercado laboral. o a sus beneficiarios en caso de muerte. Durante la vida activa del trabajador pueden realizarse retiros parciales de las subcuentas. En la de retiro por desempleo y en la de vivienda en caso de que el trabajador obtenga un crédito por parte del FOVISSSTE.

Si realizamos una comparación, los beneficios del ISSSTE son bastante más generosos que los del IMSS, por ejemplo, un trabajador afiliado al IMSS que gane durante 30 años 3 veces el salario mínimo, sólo obtendrá una tasa de reemplazo igual al 100 por ciento si la tasa de rendimiento real de su cuenta fuese mayor o igual a 9 por ciento promedio anual y solamente obtendrá en su caso los recursos del SAR vigente hasta 1997 en el apartado A. Acumulados de mayo de 92 a julio de 97, actualizados por rentabilidad.

La regulación vigente en materia de inversiones es muy restrictiva: no permitiendo a los administradores diversificar adecuadamente los riesgos y limita la diferenciación de productos al no permitir a los trabajadores escoger entre diferentes fondos de inversión de acuerdo a sus preferencias de riesgo-rendimiento.

CAPÍTULO 3. OTORGAMIENTO DE PENSIONES EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.

3.1 Antecedentes en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal

La Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal (CAPREPOL), es un organismo público descentralizado del Gobierno del D.F., creado por Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el 9 de enero de 1942, la cual se abrogó con la publicada el 14 de enero de 1986.

El Reglamento de esta Ley fue publicado en el D.O.F. el 26 de mayo de 1988.

La CAPREPOL tiene personalidad jurídica y patrimonio propio, no persigue fin de lucro y tiene como objetivo principal administrar y otorgar las prestaciones a jubilados, pensionados y elementos activos, promover el mejoramiento económico y protección al personal de línea que integra la Policía Preventiva, la Policía Bancaria e Industrial y el H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal; así como el de los pensionistas y derechohabientes de unos y otros.

Administra también los servicios que su Ley establece para el personal de línea que integra la Policía Preventiva del Distrito Federal, los miembros del H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal y elementos que prestan sus servicios en la Policía Bancaria e Industrial del Distrito Federal, pensionistas y familiares derechohabientes de unos a otros; todo lo cual se logra con base a las aportaciones de los elementos, así como a las del Estado.

Con el fin de garantizar a los derechohabientes la seguridad y confianza de contar con los servicios y prestaciones que los servidores públicos tienen derecho, la Caja se basa en lo dispuesto en la Ley y el Reglamento de la CAPREPOL para atender sus necesidades, ya sea de carácter económico, social o cultural.

Esta Paraestatal esta integrada por un Consejo Directivo, que se encarga de los asuntos de la Caja, éstos se resuelven por mayoría de votos; el Gerente General quien se encarga de dar cumplimiento a las disposiciones legales normativas aplicables en materia de prestaciones y servicios de la CAPREPOL, además administra los bienes patrimoniales y dirige el seguimiento y resolución de asuntos que competen a la misma.

Además cuenta con las Gerencias de Prestaciones, Vivienda y de Finanzas e Informática, así como la Subgerencia Jurídica, Subgerencia Administrativa y la Contraloría Interna.

Cada una de las Gerencias que compone la Caja han buscado por su parte y de manera conjunta lograr el mejoramiento de las prestaciones que ofrecen, los resultados de su trabajo hablan del esfuerzo del personal que labora en la Institución.

De las trece prestaciones que la Caja otorga, cinco se refieren a diversos tipos de pensiones, las que deben atender las necesidades de los derechohabientes, que al ocurrir contingencias pongan en peligro su estabilidad individual en su aspecto biológico y económico, así como en los casos que por razón de edad o tiempo de servicios deban retirarse a gozar de una pensión, aspiración legítima del ser humano al llegar el momento en que cese su obligación social de trabajo para recibir los beneficios derivados de la acumulación de derechos por cada jornada o labor desempeñada.

El desgaste de energía general, el derecho al descanso, de la misma forma que el retiro, sin que en cualquiera de los dos supuestos la persona debiera ver disminuida su capacidad económica; por lo que es justificable establecer condiciones para otorgar las prestaciones, pero lo que no es justificable es reducir el monto y la calidad de las mismas.

Desde la creación de este Organismo Público la razón de su existencia ha sido y seguirá siendo la PREVISIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL de sus derechohabientes y sus familiares quienes son la parte más importante de la esencia de esta Institución, por que de ellos es el patrimonio creado desde hace 38 años, mediante la parte proporcional de su salario con la que han contribuido para prevenir su bienestar y el de su familia.

Para cubrir las prestaciones otorgadas a los derechohabientes se tienen constituidos los fondos que amparan la contraprestación adquirida:

Fondo de prestaciones socioeconómicas; Los ingresos de este fondo se utilizan para cubrir las transacciones llevadas a cabo por el Organismo, que se relaciona con las siguientes prestaciones socioeconómicas: a) pensión por Jubilación, B) pensión de retiro por edad y tiempo de servicio, c) pensión por invalidez, D) pensión por causa de muerte, e) pensión por cesantía en edad avanzada, f) paga de defunción, g) ayuda para gastos funerarios, h) indemnización por retiro, i) préstamos a corto y mediano plazo, j) préstamos

hipotecarios, k) servicios sociales, culturales y deportivos, l) servicios médicos y m) seguros de riesgo del trabajo.

En este fondo también se incluyen los productos de los créditos otorgados. Los principales recursos de este fondo provienen de las aportaciones que hace el Gobierno del Distrito Federal y las cuotas de los elementos, miembros de la Policía preventiva, el H Cuerpo de bomberos y la Policía Bancaria e Industrial, todas ellas del Distrito Federal, como sigue:

Gobierno del D.F 7% sobre el sueldo básico de los elementos indicados
Elementos 6.5% sobre el sueldo básico que perciban, hasta por una cantidad que no rebase diez veces el salario mínimo general vigente del D.F.

Los Servicios médicos que reciben los elementos activos, pensionistas y familiares derechohabientes, son prestados por el Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), de conformidad con el convenio celebrado con este Instituto.

De acuerdo con el convenio celebrado, La CAPREPOL cubre mensualmente al ISSSTE el 8% sobre la pensión pagada a los pensionistas y jubilados.

Fondo de la Vivienda:

Los ingresos de este fondo se utilizan para operar un sistema de financiamiento que permita a los elementos, la adquisición de inmuebles para la vivienda, la construcción y mejoramiento de éstas. Este sistema de crédito tiene por objeto: a) financiar la adquisición de conjuntos habitacionales o la construcción de éstos, para adjudicarlos individualmente a los interesados mediante préstamos con garantía hipotecaria o con reserva de dominio. B) El otorgamiento de créditos individuales a los elementos, mediante garantía hipotecaria para los siguientes fines: Adquisición de terrenos para construir vivienda cuando carezcan de ella en propiedad: para efectuar mejoras o reparaciones de los inmuebles que hayan adquirido y habiten, y la redención de gravámenes sobre inmuebles de los que hayan adquirido en propiedad y habiten.

En este fondo también se incluyen los productos de los créditos e inversiones realizados. Los principales recursos de este fondo provienen de las aportaciones que hace el Gobierno del D.F. equivalente al 5% sobre el sueldo básico de los elementos indicados⁽²²⁾.

REFERENCIA

(22)Boletín CAPREPOL, número 11/2004. Act. Oscar Sandoval García.

3.2 Generalidades del sistema de Pensiones en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal

De conformidad con la Ley de la CAPREPOL, en el caso de Pensión por Jubilación (30 años de servicio), corresponde el 100% del promedio del sueldo básico de los últimos 3 años. En los casos de Pensión por Retiro por Edad y Tiempo de Servicio los elementos deben tener un mínimo de 50 años de edad; la Pensión por Invalidez se otorga a los elementos que se inhabilitan física o mentalmente, cualquiera que sea su edad, siempre y cuando hayan cotizado a la Caja cuando menos durante 15 años⁽²³⁾.

Los beneficios a que tienen derecho los familiares derechohabientes de los elementos y pensionados cuando fallecen, siempre y cuando acrediten tener tal carácter, para ello el artículo 4 fracción VII de la Ley de la Caja establece quienes son considerados como familiares derechohabientes.

- a) El esposo o concubinario del elemento o pensionista, siempre que fuese mayor de 55 años de edad, o estuviera incapacitado física o psíquicamente y dependa económicamente de ellos;
- b) Los ascendientes, siempre que dependan económicamente del elemento o pensionado.

A los familiares derechohabientes que se les concede una pensión por la muerte del elemento o pensionado, podrán desempeñar un trabajo remunerado que no implique cotizar a la Caja, en caso contrario tendrán que dar aviso inmediatamente a la Caja para suspender la pensión, la cual se reanudará cuando causen baja del servicio con sus respectivos incrementos. Si algún elemento causa baja del servicio activo en forma voluntaria y no tiene derecho a una pensión, se le otorgará una indemnización por retiro voluntario que consiste en lo siguiente:

- I. El monto total de las aportaciones de seguridad social con las que contribuyó en el servicio activo;
- II. 45 días del sueldo básico que viniese percibiendo y cotizando si tuviese de 5 a 9 años de aportaciones, y;
- III. 90 días del último sueldo básico que viniese percibiendo y cotizando, si sus aportaciones fueron de 10 a 14 años.

REFERENCIA

(23) Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal. 1986

Documentos que deberán presentarse en original y copia certificada:

- Aviso de baja.
- Certificado de no adeudo.
- Último recibo de pago.
- Identificación oficial.

Los elementos que causen baja por abandono de empleo o por destitución decretada por el Consejo de Honor y Justicia, no tendrán derecho a la indemnización por retiro voluntario; aclarando que el abandono de empleo no puede considerarse como una separación voluntaria ya que es una causal de destitución. Si falleciere y le hubiere correspondido la indemnización por retiro, ésta será entregada a los familiares derechohabientes en el orden establecido en el artículo 4º fracción VII de la Ley de la Caja.

Si eligiere la segunda opción y falleciere antes de cumplir la edad, los familiares derechohabientes tendrán derecho a la pensión que le hubiere correspondido (Artículo 31 de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal y 29 del Reglamento).

La Caja gestionará ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la afiliación de los pensionados, para que reciban servicio médico.

En el caso de los elementos que adquieren la calidad de pensionados se gestionará la alta ante dicho Instituto y será el propio pensionado quien se encargue de afiliar a sus familiares derechohabientes, debiendo acreditarlos para que puedan obtener este beneficio. Para las viudas y sus hijos la Caja se encargará de realizar todos los trámites correspondientes para su afiliación.

Pensiones

Tipo de Pensión	Requisitos	Cuantía	Documentos en original o copia certificada	Pérdida del derecho
Jubilación (artículo 26 de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 años en servicio. ▪ El mismo tiempo de cotizar a la Caja. 	Se asigna el 100% del promedio del sueldo básico cotizable que haya percibido el elemento en los tres años anteriores a la fecha de su baja.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de servicios. ▪ Hoja de sueldos. ▪ Aviso de baja o licencia prejubilatoria. ▪ Acta de nacimiento. ▪ Último recibo de pago. ▪ Identificación oficial. 	Por muerte del titular.
Retiro por edad y tiempo de servicios. (Artículo 27 de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 15 años de cotizar a la Caja. ▪ 50 años de edad como mínimo. 	Se asignará el porcentaje que corresponda por los años de servicio de acuerdo a la tabla del art. 27 de la Ley de la Caja, aplicado al promedio del sueldo básico cotizable que recibió el elemento durante los tres años anteriores a la	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de servicios. ▪ Hoja de sueldos. ▪ Aviso de baja o licencia prejubilatoria. ▪ Acta de nacimiento. ▪ Último recibo de pago. ▪ Identificación oficial. 	Por muerte del titular.

Distrito Federal).		fecha de su baja.		
Invalidez ajena al servicio (artículo 28 de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Haber cotizado a la Caja cuando menos durante 15 años. ▪ Cualquiera que sea su edad. 	Se asignará el porcentaje que corresponda por los años de servicio de acuerdo a la tabla del art. 28 de la Ley de la Caja, aplicado al promedio del sueldo básico cotizable que recibió el elemento durante los tres años anteriores a la fecha de su baja.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de servicios. ▪ Hoja de sueldos. ▪ Aviso de baja o licencia prejubilatoria. ▪ Acta de nacimiento. ▪ Último recibo de pago. ▪ Identificación oficial. 	Por muerte del titular.
Invalidez por riesgo de trabajo. (Artículo 30 de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del D.F.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sufrir un accidente o incapacidad como consecuencia de un riesgo de trabajo. ▪ Cualquiera que sea el tiempo cotizado a la Caja y la edad del elemento. 	Se asignará el porcentaje en el que se evalúe su incapacidad de acuerdo al art. 514 de la Ley Federal del Trabajo, aplicado al sueldo percibido por el elemento y conforme al cual estuviese cotizando a la Caja en el momento de sufrir el accidente o incapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de servicios. ▪ Hoja de sueldos. ▪ Aviso de baja o licencia prejubilatoria. ▪ Acta de nacimiento. ▪ Último recibo de pago. ▪ Identificación oficial. 	Por muerte del titular.
Pensión por cesantía en edad avanzada (Artículo 32 de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del D.F.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contar 60 años de edad al causar baja del servicio activo. ▪ Haber cotizado 10 años a la Caja como mínimo. 	Se asignará el porcentaje que corresponda por la edad del elemento de acuerdo a la tabla del art. 32 de la Ley de la Caja, aplicado al promedio del sueldo básico cotizable que recibió durante los tres años anteriores a la fecha de su baja.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de servicios. ▪ Hoja de sueldos. ▪ Aviso de baja o licencia prejubilatoria. ▪ Acta de nacimiento. ▪ Último recibo de pago. ▪ Identificación oficial. 	Por muerte del titular.

Las Disposiciones Generales establecidas en Ley son de orden público e interés social, de observancia en el Distrito Federal y se aplicarán:

- I. Al personal de línea que integra la Policía Preventiva del Distrito Federal, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros , y
- II. A las unidades administrativas competentes conforme a esta Ley, Gobierno del Distrito Federal.

Se exceptúa de la aplicación de esta Ley, al personal civil que preste sus servicios en la Policía Preventiva del Distrito Federal y éste comprendido dentro del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 2º, establecen a favor de las personas protegidas por esta Ley, las siguientes prestaciones:

- I. Pensión por jubilación;
- II. Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios;

- III. Pensión por invalidez;
- IV. Pensión por causa de muerte;
- V. Pensión por cesantía en edad avanzada;
- VI. Paga de defunción;
- VII. Ayuda para gastos funerarios;
- VIII. Indemnización por retiro;
- IX. Préstamos a corto o mediano plazo;
- X. Préstamo hipotecario;
- XI. Servicios sociales, culturales y deportivos; y
- XII. Servicios médicos;
- XIII. Seguro por riesgo de trabajo.

Artículo 3º.- La Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal bajo su nueva denominación mantendrá su carácter de organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con el objeto de administrar y otorgar las prestaciones y servicios establecidos en la presente Ley.

Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entiende.

- I. Por Departamento, al Departamento del Distrito Federal;
- II. Por Caja, a la caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.
- III. Por Consejo Directivo, al Consejo Directivo de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.
- IV. Por Policía Preventiva del Distrito Federal, a los cuerpos policiales comprendidos en el Reglamento respectivo;

- V. Por elementos, a los miembros de la Policía Preventiva del Distrito Federal, incluyendo al personal policial que por necesidades del servicio cubra temporalmente las áreas administrativas de la Policía Preventiva.
- VI. Por pensionistas, a todo elemento al que esta Ley, le reconozca tal carácter.
- VII. Por familiares derechohabientes a:
 - a) Los hijos mayores de 18 años en los términos del inciso b) de estos artículos incapacitados física o psíquicamente, que no puedan trabajar para obtener subsistencia, lo que se comprobará mediante certificado médico expedido por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o por medios legales procedentes;
 - b) El esposo o concubinario del elementos o pensionista, siempre que fuese mayor de 55 años de edad, o estuviera incapacitado física o psíquicamente y dependa económicamente de ellos;
 - c) Los ascendientes, siempre que dependan económicamente del elemento o pensionista.

Los familiares que se mencionan en este artículo tendrán los derechos que se establecen, siempre y cuando el elemento o pensionista tenga derecho a las prestaciones dispuestas en el presente ordenamiento y que dichos familiares no tengan por sí mismos derechos propios o dichas prestaciones, y

- VIII. Por actos del servicio, los que ejecuten los elementos en forma aislada o en grupo, en cumplimiento de órdenes que reciban de sus superiores jerárquicos o en el desempeño de las funciones que les competen.

Artículo 5º.- El GDF está obligado a registrar en la Caja, a los elementos y a sus familiares derechohabientes. Para ello deberá remitir a la propia Caja, en enero de cada año, una relación del personal que integra a la Policía Preventiva del Distrito Federal, sujeto al pago de aportaciones de seguridad social y descuentos correspondientes. Asimismo, pondrá en conocimiento de la Caja, dentro de los 30 días a la fecha en que ocurran:

- I. Las altas y bajas de los elementos;
- II. Las modificaciones de los sueldos sujetos a descuentos;

- III. La iniciación de los descuentos así como su terminación y en su caso, los motivos y justificación por lo que se haya suspendido el descuento, informando en forma inmediata a la Caja sobre cualquier circunstancia que impida o retarde el cumplimiento de las órdenes de descuento, y
- IV. Los nombres de los familiares que los elementos deben señalar a fin de que disfruten de los beneficios que esta Ley les concede. Esto último dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que el propio elemento cause alta en la Policía Preventiva del Distrito Federal.

En todo tiempo, el Departamento proporcionará a la Caja los datos que le requiera y designará a quien se encargue del cumplimiento de estas obligaciones, el cual será responsable de los daños y perjuicios que ocasionen sus omisiones en los términos de esta Ley y demás disposiciones aplicables.

Los elementos tendrán derecho a exigir al Departamento el estricto cumplimiento de las obligaciones que le impone este artículo.

Artículo 6º.- Los elementos están obligados a proporcionar a la Caja y al Departamento:

- I. Los nombres de los familiares que tengan el carácter de derechohabientes conforme a esta Ley, y
- II. Los informes y documentos probatorios que se les pidan, relacionadas con la aplicación de esta Ley.

Artículo 7º.- La Caja expedirá a todos los beneficiarios de esta Ley un documento de identificación, a fin de que puedan ejercitar los derechos que la misma les confiere, según el caso. En dicho documento se anotarán los datos que establezca el reglamento.

Artículo 8º.- Para que los beneficiarios puedan recibir las prestaciones que les corresponden, deberán cumplir los requisitos que esta Ley y el reglamento establezcan.

Artículo 9º.- Los elementos que por cualquier causa no perciban íntegramente su sueldo, sólo podrán continuar disfrutando de los beneficios que esta Ley les otorga en la misma proporción, si pagan la totalidad de las aportaciones que les corresponden.

Artículo 10º.- La Caja formulará y mantendrá actualizado el registro de elementos en servicio activo o con licencia administrativa o médica, que sirva de base para las liquidaciones relativas a las aportaciones de dichos elementos y del Departamento.

Artículo 11º.- La Caja recopilará y clasificará la información sobre los elementos, a efecto de formular programa con base en escala de sueldos, promedios de duración de los servicios que esta Ley regula, y en general, las estadísticas y cálculos actuariales necesarios para encauzar y mantener el equilibrio financiero de los recursos y cumplir adecuada y oportunamente las prestaciones y servicios que le corresponde administrar.

Artículo 12º.- El Departamento está obligado a proporcionar a la Caja, los expedientes y datos que le solicite de los elementos en activo, con licencia administrativa o médica, o de aquellos que causaron baja del servicio, así como los informes sobre aportaciones a cargo de los elementos o del propio Departamento, para los fines de aplicación de esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 13º.- Las controversias que surjan por resoluciones de la Caja, derivadas de las prestaciones a que se refiere esta Ley, serán de la competencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal.

Artículo 14º.- Los trabajadores de la Caja, continuarán incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Las relaciones de trabajo entre la propia Caja y los mismos trabajadores se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional.

El título segundo de la ley de la CAPREPOL establece las prestaciones y servicios que otorga la Entidad en caso de cumplir con los requisitos que ésta determina. Los artículos más sobresalientes para el caso que nos ocupa son:

La definición del sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta Ley, será el sueldo o salario uniforme y total para cada uno de los puestos de los elementos, en sus diferentes niveles, consignados en el catálogo general de puestos del Departamento y fijado en el tabulador que comprende al Distrito Federal, integrados por conceptos de sueldo, sobresueldo y compensaciones.

Las aportaciones establecidas en esta Ley, se efectuarán sobre el sueldo básico, hasta por una cantidad que no rebase diez veces el salario mínimo

general diario vigente en el Distrito Federal, y será el propio sueldo básico, hasta por la suma cotizable, que se tomará en cuenta para determinar el monto de las pensiones y demás prestaciones a que se refiere esta Ley. (art. 15)

Todo elemento comprendido en este ordenamiento, deberá cubrir a la Caja, una aportación obligatoria del seis y medio por ciento del sueldo básico de cotización que se aplicará para cubrir las prestaciones y servicios señalados en esta Ley (artículo 16), así mismo el Gobierno del Distrito Federal cubrirá a la CAPREPOL como aportaciones, los equivalentes a los siguientes porcentajes sobre el sueldo básico de los elementos:

- I. El 7% para cubrir las prestaciones y servicios señalados en esta Ley, y
- II. El 5% para constituir y operar el fondo de la vivienda.

Dentro de las Diferentes corporaciones derechohabientes en la Entidad existe una constante de ausentismo y separación por licencia sin goce de sueldo y las concedidas en casos de enfermedad, o por suspensión de los efectos del nombramiento, se computará como tiempo de servicios en los siguientes casos:

- I. Cuando las licencias sean concedidas por un período que no exceda de seis meses;
- II. Cuando las licencias se concedan para el desempeño de cargos de elección popular y siempre que los mismos sean remunerados mientras duren dichos cargos, siendo incompatible la acumulación de derechos y computándose sólo el sueldo básico que más favorezca al elemento;
- III. Cuando el elemento sufra de prisión preventiva seguida de fallo absolutorio, mientras dura la privación de la libertad, y
- IV. Cuando el elemento que tenga encomendado manejo de fondo, valores o bienes, fuere suspendido por haber aparecido alguna irregularidad en su gestión y que de la investigación se desprenda una resolución absolutoria, por todo el tiempo que dure la suspensión.

En los casos señalados el elemento deberá pagar la totalidad de las aportaciones que establece esta Ley y si falleciere antes de reanudar sus labores y sus familiares derechohabientes tuvieren derecho a pensión, éstos

deberán cubrir el importe de esas aportaciones para poder disfrutar de la misma.

Las pensiones que señala esta Ley se otorgarán a los elementos y sus familiares derechohabientes que se encuentren en los supuestos que la misma señala.

Para poder disfrutar de una pensión, el elemento o sus familiares derechohabientes, deberán cubrir previamente a la Caja los adeudos pendientes.

Después de que sean cubiertos los requisitos que establece esta Ley, el otorgamiento de las pensiones se resolverá en un plazo que no excederá de 90 días. (artículo 21 de la Ley)

Las pensiones sólo podrán ser afectadas para hacer efectiva la obligación de ministrar alimentos por mandato judicial y para exigir el pago de adeudos a la Caja. Será nula toda cesión, enajenación o gravamen sobre las pensiones que esta Ley establece.

El elemento que se retire del servicio sólo tendrá derecho al disfrute de una pensión de las que concede esta Ley.

Las pensiones otorgadas por esta Ley serán compatibles con otro empleo remunerado, siempre y cuando éste no sea del Departamento o de las entidades agrupadas en el sector que coordina dicha dependencia. En caso contrario, la pensión será suspendida (artículo 22).

Las cuantías de las pensiones aumentarán al mismo tiempo y en proporción de los aumentos generales a los sueldos básicos que se concedan a los elementos (artículo 23).

Toda fracción de más de 6 meses de servicios se considerará como año completo para los efectos del otorgamiento de las pensiones.

El derecho a percibir pensiones se pierde cuando se cumple con las siguientes condiciones:

- I. Al llegar a la mayoría de edad los hijos del elemento o pensionista, a menos que por defectos físicos o enfermedad psíquica se encuentren inhabilitados, según dictamen médico expedido por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y mientras dure tal inhabilitación;

- II. Por que el familiar derechohabiente contraiga nupcias o llegase a vivir en concubinato y
- III. Por fallecimiento del familiar derechohabiente.

Los tipos de Pensiones que otorga la CAPREPOL están perfectamente definidos en su ley, siendo estas cinco:

1.-Pensión por jubilación.

El derecho a la pensión por jubilación se adquiere cuando el elemento ha prestado sus servicios en la Policía Preventiva del Distrito Federal por treinta años o más y tenga el mismo tiempo de cotizar a la Caja. La pensión a que tendrá derecho será del 100% del promedio resultante del sueldo básico que haya disfrutado el elemento en los tres años anteriores a la fecha de su baja.

Si el elemento falleciere después de cubrir los requisitos a que se refiere este artículo, sin haber disfrutado de su jubilación, sus familiares derechohabientes se beneficiarán de la misma pensión.

2.-Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios

Tienen derecho a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios aquellos elementos que teniendo un mínimo de 50 años de edad, hubiesen prestado servicios durante un mínimo de 15 años.

El monto de esta pensión se fijará según los años de servicio y los porcentajes del promedio del sueldo básico, conforme a la siguiente tabla:

Años de Servicio	% del Promedio del Sueldo Básico de los 3 últimos años.
15	50.0
16	52.5
17	55.0
18	57.5
19	60.0
20	62.5
21	65.0
22	67.5

23	70.0
24	72.5
25	75.0
26	80.0
27	85.0
28	90.0
29	95.0

3.-Pensión por Invalidez o Muerte por Riesgo del Trabajo.

La pensión por invalidez se otorgará al elemento que se inhabilite física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo, cualquiera que sea su edad y siempre que haya cotizado a la Caja cuando menos durante 15 años.

El monto de la pensión se fijará según los años de servicio y los porcentajes del promedio del sueldo básico conforme a la siguiente tabla:

Años de Servicio	% del Promedio del Sueldo
15	50.0
16	52.5
17	55.0
18	57.5
19	60.0
20	62.5
21	65.0
22	67.5
23	70.0
24	72.5
25	75.0
26	80.0
27	85.0
28	90.0
29	95.0

El otorgamiento de la pensión por invalidez queda condicionado a la presentación de la solicitud del interesado o de su representante legal, y al dictamen médico que emita el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Si desaparece la invalidez, el elemento podrá reincorporarse a sus labores, las cuales serán preferentemente las que resulten acordes a su recuperación. En este último supuesto, si el interesado es dado de alta se suspenderá la pensión que estuviese disfrutando.

La pensión por invalidez total o parcial que sufra algún elemento con motivo del servicio o por enfermedad a causa del mismo, dará derecho a las prestaciones consignadas en esta Ley, cuando incapacite al trabajador para el desempeño de sus labores y en tanto se declara una incapacidad permanente, entonces se estará a lo dispuesto por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Cuando el elemento fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo, por actos de servicio, sus familiares derechohabientes, gozarán de una pensión equivalente al 100% del sueldo percibido por el elemento y conforme al cual estuviese cotizando a la Caja en el momento de ocurrir el fallecimiento.

La misma pensión será otorgada a los elementos que sufran un accidente o incapacidad como consecuencia de un riesgo de trabajo de acuerdo a los porcentajes que para ese efecto se establecen en la Ley Federal del Trabajo.

4.-Pensión por causa de muerte

Los familiares derechohabientes del elemento o del pensionista que falleciere tendrán derecho a la pensión que le hubiere correspondido a éste por jubilación, edad y tiempo de servicios o de cesantía en edad avanzada a la fecha de su fallecimiento, en el orden señalado en el artículo 4º. Fracción VII de esta Ley.

5.-Pensión por Cesantía en edad avanzada.

Se otorgará pensión por cesantía en edad avanzada, al elemento que voluntariamente se separe del servicio activo o quede privado de su trabajo remunerado después de los 60 años de edad y siempre que haya cotizado un mínimo de 10 años a la Caja.

La pensión será equivalente a los porcentajes que enseguida se especifican sobre el promedio que resulte de los que el elemento recibió como sueldo básico durante los últimos 3 años.

Años de Edad	Años de Servicio	%
60	10	40
61	10	42
62	10	44
63	10	46
64	10	48
65	10	50

El otorgamiento de esta prestación excluye la posibilidad de disfrutar posteriormente las pensiones por jubilación, y por edad y tiempo de servicios.

La Ley de la CAPREPOL, también contempla otras prestaciones relacionadas con el cambio de situación de los derechohabientes como son:

Indemnización por retiro

El elemento que sin tener derecho a alguna pensión de las señaladas en esta Ley se separe voluntariamente del servicio activo en forma definitiva, tendrá derecho a una indemnización de:

- I. El monto total de las aportaciones de seguridad social con las que contribuyó en el servicio activo;
- II. 45 días del sueldo básico que viniese percibiendo y cotizando si tuviese de 5 a 9 años de aportaciones, y
- III. 90 días del último sueldo básico que viniese percibiendo y cotizando, si sus aportaciones fueron de 10 a 14 años.

Paga de defunción

Se considera paga de defunción, la cantidad total que la Caja de Previsión cubrirá a los familiares derechohabientes de elementos fallecidos en el servicio activo y que se encontraren cotizando a la Caja.

El importe de la paga de defunción, será determinado por el Consejo Directivo de la Caja, de conformidad con lo que para ese efecto determinen los reglamentos.

La paga de defunción mencionada se pagará de la siguiente manera:

- I. El 50% de la paga de defunción una vez que se acrediten los derechohabientes en la Caja.
- II. El 50% complementario, después de sesenta días del primer pago para dar oportunidad a la reclamación del beneficio por otras personas con derecho si los hubiere, previo dictamen de la Caja.

Ayuda para gastos funerarios

Se otorgará una ayuda para gastos funerarios a los derechohabientes de elementos en activo, pensionados o jubilados que fallezcan.

La ayuda para gastos funerarios será otorgado a familiares derechohabientes o a las personas que se hubiesen hecho cargo de la inhumación de elementos activos, pensionados o jubilados.

El importe de la ayuda para gastos funerarios será determinada por el Consejo Directivo de la Caja, de conformidad con lo que para ese efecto determinen los reglamentos.

En caso de defunción de algún elemento o pensionista, la Caja proporcionará a sus deudos los gastos de inhumación, de acuerdo a la cantidad que el Consejo Directivo apruebe, de conformidad con lo que determinen los reglamentos.

3.3 Futuro del Sistema de Pensiones en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal

De acuerdo a la opinión emitida por los diversos órganos fiscalizadores que por ley auditan a la CAPREPOL, y el último estudio actuarial (1999), practicado a la misma, coinciden al considerar que la Entidad presenta una situación financiera sana hasta este momento.

A continuación se muestran los principales resultados obtenidos del estudio actuarial al 31 de diciembre de 1999 considerando el esquema de prestaciones determinado a esa fecha.

En las Proyecciones Financieras se muestra, para años seleccionados del período de 2000-2009, la evolución esperada del volumen analizado de sueldos sujetos, cuotas y aportaciones (base para determinar los ingresos por

dichos conceptos), la evolución esperada en el importe analizado de pensión y pagos únicos (correspondiente a los egresos de la CAPREPOL), así como la relación entre el volumen de pagos y el volumen de sueldos sujetos a cuotas y aportaciones.

Se determinó el costo del esquema de prestaciones; es decir, comparar el nivel de cuotas y aportaciones establecido, con el que realmente se requiere para soportar las prestaciones que se conceden, así como el período durante el cual el organismo tendrá la liquidez necesaria para que pueda cubrir sus compromisos con recursos propios.

Se espera que el número de elementos en activo aumente en mayor proporción que el número de pensionados hasta el año 2004 en el Escenario I y hasta el año 2010 en el Escenario II. Posteriormente, se espera que el número de pensionados se incremente de manera más pronunciada que el número de elementos en activo.

El número de pensionados reportado fue de 9,530, esperándose que rebase los 10,000 en el año 2002 y que rebase los 15,000 antes del año 2015.

A la fecha del estudio existían 192 pensionados por cada mil elementos en activo. El incremento del número de pensionados a una mayor tasa que el número de elementos en activo, conducirá a que el indicador señalado se incremente en forma gradual, a partir del año 2005 en el Escenario I y a partir del año 2011 en el Escenario II, alcanzar un valor de aproximadamente 534 pensionados por cada mil elementos activos en el largo plazo.

La evolución demográfica esperada está influenciada en gran medida por los escenarios considerados en las tasas de incremento del número de elementos en activo. Para el Escenario I la tasa promedio de incremento durante el período 2000-2010 es del 3.2% anual y del 4.5% anual para el Escenario II; tasas que de no cumplirse en la realidad conducirá a un incremento anticipado en el indicador mencionado en el párrafo anterior.

El importe de las cuotas y aportaciones que recibe la Caja ascienden al 13.5% de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones. Con esos recursos, la CAPREPOL debe cubrir los gastos derivados de las prestaciones socioeconómicas (los conceptos que en los estados financieros aparecen como Pensiones, Previsión múltiple; Aportaciones al ISSSTE; Servicios Sociales y Culturales; Indemnización por Retiro Voluntario; Ayuda para

Gastos Funerarios y Pagos por Defunción), los gastos de administración ajenos a Vivienda; otros gastos del Fondo y deberá destinar recursos para cubrir los préstamos que otorga.

Una vez descontado el importe que se destina a Gastos de Administración; Aportaciones al ISSSTE; Servicios Sociales y Culturales; y otros gastos del Fondo, los recursos que se destinan al financiamiento de la pensiones asciende aproximadamente al 11.3% de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones.

De acuerdo con los estados financieros de 1999, el gasto por pensiones y pagos únicos (Indemnizaciones por retiro voluntario; y Ayuda para Gastos Funerarios y Pagos por Defunción) fue equivalente al 9.81% de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones. Se espera que dicho gasto se incremente ligeramente en cada año, rebasando el 11.3% de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones en el año 2005 en el Escenario I y en el año 2009 en el Escenario II. A partir de los años mencionados, la CAPREPOL dependerá del importe de los intereses que genere la reserva actuarial para poder cubrir el gasto por pensiones.

Se espera que el gasto, expresado en por ciento de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones se incremente con mayor velocidad después del año 2015 en el Escenario I y después del año 2020 en el Escenario II, mostrando una tendencia a estabilizarse en los últimos años de la proyección en niveles de caso el 53% de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones en ambos escenarios.

Los estados financieros de la CAPREPOL muestran que actualmente sus recursos son suficientes para cubrir las prestaciones que otorga por pensiones y pagos únicos; sin embargo, los resultados obtenidos muestran que esta situación no podrá mantenerse de manera indefinida.

Efectivamente, aún cuando el período determinado de suficiencia de los recursos actuales es relativamente amplio, una vez que transcurra dicho plazo, el importe de los recursos adicionales a las cuotas y aportaciones que recibe la CAPREPOL será de una magnitud considerable. Asimismo, no omitimos enfatizar que la amplitud determinada en el período de suficiencia está influenciada en gran medida por los siguientes dos factores:

El incremento observado en el importe de los sueldos de los elementos en servicio, mismo que se reflejan en un mayor volumen de recursos por cuotas y aportaciones.

Las tasas esperadas en el número de elementos en servicio, mismas que pueden ser calificadas como altas para los próximos 15 años.

Estos dos factores permiten esperar una situación financiera sin problemas de liquidez en los próximos años; sin embargo, si se cumplieran las tasas esperadas, el incremento en el número de elementos en activo tendrá un efecto contraproducente en el largo plazo, mientras que si no se cumplen, se reducirá el período estimado de suficiencia.

En otras palabras, los resultados obtenidos indican que la CAPREPOL afrontará falta de liquidez en su Sistema de Pensiones en caso de no tomar provisiones adecuadas oportunamente; medidas que deben incorporar la evolución esperada de ingresos y gastos no sólo en el corto plazo, sino también la evolución esperada en el largo plazo.

En los siguientes incisos se muestran los resultados obtenidos sobre el costo del esquema de pensiones, interpretado como el monto de recursos que debería de recibir la CAPREPOL para garantizar el esquema actual de prestaciones.

Asimismo, se presentan resultados sobre el período estimado en el que tendrá solvencia financiera para cubrir con recursos propios el gasto por pensiones.

El costo del esquema se refiere al importe que debería recibir la CAPREPOL, por concepto de cuotas y aportaciones, para poder soportar financieramente el esquema de prestaciones; la determinación de dicho importe depende del régimen financiero que se aplique. En este caso se consideraron los regímenes de Prima Media General y Prima Media Escalonada.

En el primer caso (Prima Media General) se determina una prima, expresada en por ciento de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones, cuyo importe permanecerá constante en el tiempo, dada la evolución esperada de ingresos y gastos, su aplicación generaría en los primeros años un monto considerable de reserva actuarial, cuyos intereses auxiliarían en la cobertura de los gastos.

En el caso de la Prima Media Escalonada, se determinan primas aplicables a períodos determinados de tiempo; el importe de las primas es generalmente creciente para cada período subsecuente. Su aplicación genera un menor nivel de reserva que la aplicación de la prima media general.

Los resultados obtenidos en el ejercicio realizado mediante la Prima Media General, se presentan a continuación con el formato de un Balance Actuarial, en el que se asigna el Activo el importe de la reserva reportada en los estados financieros al 31 de diciembre de 1999, por un importe de 591.48 millones de pesos. Se considera también parte del activo el valor presente actuarial de las cuotas y aportaciones que, en el futuro, recibirá la CAPREPOL; se consideró, que anteriormente, las cuotas y aportaciones para las prestaciones socioeconómicas equivalen al 13.5% en base en los estados financieros proporcionados, que el 2.20% de los sueldos corresponden a gastos de administración y otras prestaciones ajenas a pensiones.

Por otra parte, se asignó como pasivo el valor presente actuarial de los gastos esperados por pago de prestaciones futuras (a partir del año 2000) con cargo a la CAPREPOL. Para efectos de un mejor análisis, el balance presenta los valores correspondientes a cada uno de los grupos de Pensiones en Curso de Pago (PCP), Generación Actual de Elementos en Servicio (GA) y Nuevas Generaciones de Elementos (NG).

Los resultados fueron obtenidos, para cada Escenario, considerando que la reserva actuarial podría generar intereses a una tasa del 3.5% anual o a una tasa del 5% anual en términos reales.

El valor presente de las Pensiones en Curso de Pago (PCP), fue determinado dentro del intervalo de 3,379 millones de pesos (Escenario II) a 4,181 millones de pesos (Escenario I). Como la CAPREPOL ya no recibirá ingresos de este grupo y la reserva reportada es muy inferior a los valores determinados, las obligaciones de las PCP representan un déficit.

El valor presente de las pensiones y pagos únicos que se concederán a los elementos actualmente en servicio (GA), varía de 20,512 a 34,299 millones de pesos. La Caja recibirá de este grupo ingresos por cuotas y aportaciones que sólo varían de 4,058 a 5,036 millones de pesos, respectivamente. Al igual que en el caso de las PCP, aún considerando el total de la reserva reportada, el diferencial entre los ingresos y gastos futuros del grupo de GA, también representa un déficit.

De esta forma, los resultados obtenidos indican que para el grupo de NG, el valor presente actuarial de sus cuotas y aportaciones asciende al 11.30% de sus sueldos; sin embargo, el valor presente de las obligaciones que generará oscila del intervalo del 27.04% al 36.58%, por lo que este grupo también representa un déficit.

El déficit diagnosticado para este grupo conduce a concluir que si bien un incremento sustancial en el número de elementos de nuevo ingreso es

benéfico para la Caja en el corto plazo, tendrá repercusiones desfavorables en el largo plazo.

Los resultados globales obtenidos (conjuntado los de los grupos PCP, GA y NG) conducen a concluir que el costo del esquema de pensiones se estima que varía dentro del intervalo del 33.05% al 41.31% del sueldo de los Elementos en Servicio. Estos porcentajes se interpretan como el importe que debería recibir la Caja por concepto de cuotas y aportaciones, para cubrir con recursos propios el total de las prestaciones que la Ley señala por concepto de pensiones y pagos únicos.

Sin embargo, este costo está influenciado por el pasivo acumulado por las pensiones que actualmente ya se están cubriendo, así como por el pasivo acumulado de las pensiones que se concederán a los elementos que actualmente están incorporados a la Caja y que las irán demandando gradualmente, sin que, para ninguno de los dos grupos, exista el soporte que permita financiar dicho pasivo acumulado. En otras palabras, un nivel de cuotas y aportaciones del 33.05% al 41.31% de los sueldos, permitiría financiar el pasivo que progresivamente acumularían los elementos de nuevo ingreso.

Al no tomar en cuenta el pasivo acumulado señalado anteriormente, que equivale a esperar que el mismo sea financiado con otra fuente de recursos, el nivel de cuotas y aportaciones requerido sería de 27.04% al 36.58% del sueldo de los elementos. Es decir, si la Caja iniciara operaciones a partir del año 2000, considerando sólo a los elementos que ingresaran a partir de dicho año, el importe de las cuotas y aportaciones requeridas sería equivalente a multiplicar las cuotas y aportaciones actuales (11.30% de los sueldos) por un factor que varía de 2.4 a 3.2; esto implicaría incrementar las cuotas y aportaciones en por lo menos 140%.

A diferencia del régimen financiero de Prima Media General, la aplicación del régimen financiero de Prima Escalonada supone incrementos graduales en el tiempo para el importe de cuotas y aportaciones. Estos incrementos tienen lugar cuando los ingresos por cuotas, aportaciones intereses de las reservas actuariales sean ya insuficientes para cubrir el gasto corriente del sistema de pensiones.

Bajo el esquema de Prima Media Escalonada, los recursos de la Caja serán suficientes hasta el año 2015 en el escenario I y hasta 2019 o 2020 en el escenario II. Bajo este sistema financiero, las cuotas y aportaciones se tendrían que incrementar posteriormente en forma periódica y de manera significativa cada vez, para soportar el esquema de pensiones y constituir la

reserva correspondiente. La prima final es superior, en todos los casos, al importe determinado con Prima Media General.

Es importante destacar que la reserva constituida bajo el régimen de Prima Media Escalonada, por definición, nunca será cero, es decir que al final de cada período, existirá una reserva constituida.

Con base en los resultados obtenidos, se estima que el período de suficiencia de recursos abarca hasta el año 2016 en el Escenario I del año 2020 y 2021 en el Escenario II. En estos cálculos se contempla que la reserva acumulada desaparece completamente en los años señalados.

El remanente entre los ingresos del sistema de pensiones (11.3% de los sueldos más los intereses producidos por la reserva actuarial) y los egresos (sin incluir gastos de administración ni otras prestaciones), se destina a incrementar la reserva actuarial en cada año.

Que la reserva actuarial produzca por lo menos un rendimiento del 3.5% anual, en términos reales.

Asimismo, es importante tomar en cuenta que, en virtud de que la Ley no contempla recursos específicos para cubrir los préstamos a corto y mediano plazos, dichos recursos representan, para efectos prácticos, una disminución en la prima de financiamiento para el sistema de pensiones.

Existen 5.2 elementos por cada pensionado, con los importes promedio de sueldos y pensiones actuales, el punto de equilibrio es de 4.5 elementos por cada pensionado, por lo que el importe de las cuotas y aportaciones aún permite cubrir el gasto por pensiones, sin tener que recurrir a los rendimientos de las reservas actuariales.

Existen 190 pensionados por cada 1000 elementos.

La edad promedio de los elementos en servicio es de 35 años, con antigüedad promedio de 9.5 años.

La nómina tabular de pensionados (es decir, sin incluir aguinaldo y previsión múltiple), equivale al 8.7% de la nómina de elementos con que la Caja recibe cuotas y aportaciones.

Al integrar las pensiones con los conceptos de previsión múltiple y aguinaldo, la nómina de pensionados representa el 0.8% de la nómina de elementos (La

Caja recibe el 13.5% de dicho importe para cubrir pensiones, otras prestaciones y gastos de administración).

Al considerar pensiones integradas, el importe promedio equivale a casi el 51% del sueldo promedio sujeto a cuotas y aportaciones.

Al analizar la distribución de elementos y pensionados, destaca que aproximadamente, el 60% de los elementos tienen menos de 10 años reconocidos de cotización, no obstante, existen grupos importantes de elementos que ya cumplieron o que cumplirán próximamente con los requisitos para optar por una pensión de jubilación.

Se espera que más del 12% del total de los elementos pueda optar por una pensión de jubilación en los próximos 10 años.

Para la fecha del estudio actuarial (1999), existen 4,953 elementos que ya pueden optar por una pensión de jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada. Este número equivale al 10% de los elementos y al 52% del total de pensionados actuales. Es decir, si todos estos elementos optaran por la pensión a que ya tiene derecho, el gasto de la Caja por pensiones aumentarían drásticamente en un 50%.

El número de elementos con menos de 5 años reconocidos de cotización es alto (el 36% del total de los elementos en servicio), lo que refleja que el número de nuevos elementos incorporados a la Caja ha sido considerable en los últimos años.

Que las pensiones otorgadas durante el año 2000 muestran un incremento sustancial en la pensión promedio, respecto de aquellas que fueron concedidas en años anteriores (la pensión promedio de las pensiones concedidas durante el año 2000 equivale a \$ 4,314.00 mensuales; el promedio global es de \$ 2,167.00 mensuales).

De 1995 a 1999, los ingresos de la Caja se incrementaron en el 136%, mientras que los egresos lo hicieron en el 219%, esta diferencia es explicada en gran medida por un incremento sustancialmente mayor de los egresos durante los años de 1996 y 1997.

Durante el período de 1995 a 1999, han sido importantes los ingresos que ha percibido la Caja por concepto de intereses, pues su importe ha representado el 11% del total de los ingresos (1997), el 36% de los mismos (1995). Para el año de 1999 representaron el 21% del total de los ingresos. Conviene destacar que en este concepto de ingresos por intereses, los estados financieros de la Caja no incluyen el renglón de "Intereses reserva actuarial",

cuyo importe ha sido también de una magnitud importante (para 1999 su importe equivale a aproximadamente el 70% del renglón que en estados financieros aparece como "Suman los intereses").

Durante el período de 1995 a 1999, el importe de las cuotas y aportaciones que establece la Ley, ha representado del 62% del total de ingresos de la Caja (sin incluir en el total de los ingresos los intereses de la reserva actuarial) al 84% (en 1997). En 1999, este concepto representó el 76% del total de ingresos.

El diferencial entre ingresos y gastos, ha permitido a la Caja obtener remanentes importantes durante el período de referencia; de 1997 a 1999 su nivel ha representado aproximadamente el 63% del total de ingresos, o con otro indicador, alrededor del 120% del total de los egresos.

Por lo que se refiere a la evolución financiera esperada para el período 2000-2002, los resultados contenidos indican lo siguiente:

- Aún cuándo se espera que los ingresos totales de la Caja sigan siendo superiores al total de los egresos, se espera también que éstos crezcan con mayor velocidad que los ingresos, originando que el importe de los remanentes anuales crezca a menor velocidad que la observada en años anteriores. De 1999 al año 2002, se espera que el total de ingresos (sin incluir intereses de reservas actuariales) se incremente de un 36% a un 40%, mientras que el total de egresos se espera que lo haga entre el 60% y el 65%.
- Se espera que el total de ingresos se distribuya en un 81% por concepto de cuotas y aportaciones; en un 17% por intereses y en un 2% por otros ingresos. Por otra parte, se espera que, del total de gastos, el 84% corresponda al apago de prestaciones; el 15% a gastos de administración y el 1% a otros gastos.
- Se espera que el remanente de la Caja represente del 48% al 59% del total de ingresos o, en forma equivalente, del 80% al 105% del total de egresos.

A partir de los resultados obtenidos, se concluye que no se esperan problemas de liquidez en la Caja por lo menos para el período 2000-2002, contemplando los recursos de Vivienda.

Se espera que el número de elementos en activo aumente en mayor proporción que el número de pensionados hasta el año 2004 en el Escenario I y hasta el año 2010 en el Escenario II. Posteriormente, se espera que el número de pensionados se incremente de manera más pronunciada que el número de elementos en activo.

El número de pensionados que nos reportaron fue de 9,530 esperándose que rebase los 10,000 en el año 2002 y que rebase los 15,000 antes del año 2015.

En el periodo de estudio se encontró que existían **192 pensionados por cada mil elementos en activo**. El incremento del número de pensionados a una mayor tasa que el del número de elementos en activo, conducirá a que el indicador señalado se incremente en forma gradual, a partir del año 2005 en el Escenario I y a partir del año 2011 en el Escenario II, hasta alcanzar un valor de aproximadamente 534 pensionados por cada mil elementos activos en el largo plazo.

La evolución demográfica esperada está influenciada en gran medida por los escenarios considerados en las tasas de incremento del número de elementos en activo. Para el escenario I la tasa promedio de incremento durante el periodo 2000-2010 es de 3.2% anual y del 4.5% anual para el Escenario II; tasa que de no cumplirse en la realidad conducirán a un incremento anticipado en el indicador mencionado en el párrafo anterior.

El importe de las cuotas y aportaciones que recibe la Caja asciende al 13.5% de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones. Con esos recursos, el Organismo debe cubrir los gastos derivados de las prestaciones socioeconómicas (los conceptos que en los estados financieros aparecen como Pensiones con previsión múltiple; Aportaciones al ISSSTE; Servicios Sociales y Culturales; Indemnización por Retiro Voluntario; Ayuda para Gastos Funerarios y Pagos por Defunción), los gastos de administración ajenos a Vivienda; otros gastos del Fondo y deberá destinar recursos para cubrir los préstamos que otorga.

Estimamos que una vez descontado el importe que se destina a Gastos de Administración; Aportaciones al ISSSTE; Servicios Sociales y Culturales; y otros del Fondo, los recursos que se destinan al financiamiento de las pensiones asciende aproximadamente al 11.3% de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones.

De acuerdo con los estados financieros de 1999, el gasto por pensiones y pagos únicos (Indemnizaciones por Retiro Voluntario; y Ayuda para Gastos

Funerarios y Pagos por Defunción) fue equivalente al 9.81% de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones. Se espera que dicho gasto se incremente ligeramente en cada año, rebasando el 11.3% de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones en el año 2005 en el Escenario I y en el año 2009 en el Escenario II. A partir de los años mencionados, la Caja dependerá el importe de los intereses que genere la reserva actuarial para poder cubrir el gasto por pensiones.

Se espera que el gasto, expresado en por ciento de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones se incremente con mayor velocidad después del año 2015 en el Escenario I y después del año 2020 en el Escenario II, mostrando una tendencia a estabilizarse en los últimos años de la proyección en niveles de casi el 53% de los sueldos sujetos a cuotas y aportaciones en ambos escenarios.

Sobre la suficiencia de los recursos actuales del esquema de pensiones.

Los estados financieros de la Caja muestran que actualmente sus recursos son suficientes para cubrir las prestaciones que otorga; sin embargo, los resultados obtenidos muestran que esta situación no podrá mantenerse de manera indefinida.

El déficit diagnosticado para este grupo conduce a concluir que si bien un incremento sustancial en el número de elementos de nuevo ingreso es benéfico para la Caja en el corto plazo, tendrá repercusiones desfavorables en el largo plazo.

Los resultados globales obtenidos (conjuntando los grupos PCP, GA y NG) conducen a concluir que el costo del esquema de pensiones se estima que varíe dentro del intervalo del 33.05% al 41.31% del sueldo de los Elementos en Servicio. Estos porcentajes se interpretan como el importe que debería recibir la Caja por concepto de cuotas y aportaciones, para cubrir con recursos propios el total de las prestaciones que la Ley señala por concepto de pensiones y pago únicos.

Sin embargo, este costo está influenciado por el pasivo acumulado por las pensiones que actualmente ya se están cubriendo, así como por el pasivo acumulado de las pensiones que se concederán a los elementos que actualmente están incorporados a la Caja y que las irán demandando gradualmente, sin que para ninguno de los dos grupos, exista el soporte que permita financiar dicho pasivo acumulado. En otras palabras, un nivel de cuotas y aportaciones del 33.05% al 41.31% de los sueldos, permitiría

financiar el pasivo mencionado y, simultáneamente, financiar el pasivo que progresivamente acumularán los elementos de nuevo ingreso.

Al no tomar en cuenta el pasivo acumulado señalado anteriormente, que equivale a esperar que el mismo sea financiado con otra fuente de recursos, el nivel de cuotas y aportaciones requerido sería del 27.04% a 36.58% del sueldo de los elementos. Es decir, si la Caja iniciará operaciones a partir del año 2000, considerando sólo a los elementos que ingresaran a partir de dicho año, el importe de las cuotas y aportaciones requeridas sería equivalente a multiplicar las cuotas y aportaciones actuales (11.30% de los sueldos) por un factor que varía de 2.4 a 3.2; esto implicaría incrementar las cuotas y aportaciones en por lo menos el 140%.

La insuficiencia actuarial diagnosticada significa que, de mantenerse el esquema actual de cuotas, aportaciones y prestaciones, tarde o temprano la Caja requerirá de recursos externos para poder cubrir la nómina de pensionados. Los resultados obtenidos sobre el período de suficiencia de los recursos de la Caja y sobre el monto de dichos recursos externos.

Todo lo anterior nos lleva a reflexionar sobre las acciones que la Dirección de la CAPREPOL debería adoptar con el objetivo de mantener en el mayor tiempo posible unas finanzas sanas.

Los estados financieros muestran que la Caja no ha tenido problemas de liquidez para afrontar sus obligaciones por el pago de prestaciones y gastos de administración y que mantendrá remanentes financieros positivos, considerando tanto su evolución global como su sistema de pensiones.

La situación actual del sistema de pensiones muestra que los recursos que recibe la Caja para financiarlo son ligeramente superiores a los gastos.

Los resultados obtenidos en el estudio actuarial realizado hasta el año 1999, indican que el gasto seguirá siendo inferior al 11.3% de los sueldos por los menos hasta el año 2005. sin embargo, el nivel del gastos puede rebasar dicho valor en forma anticipada en caso de que el número de elementos en servicio no se incremente conforme a los supuestos adoptados

A partir de que las cuotas y aportaciones sean insuficientes para cubrir el gasto corriente de pensiones, será necesario tomar recursos de los rendimientos de las reservas actuariales e incluso de la reserva constituida. Trayendo como consecuencia que el sistema de pensiones entrará en la fase de insuficiencia de recursos.

Con lo que es necesario que se prolongue lo más posible el período de suficiencia vigilando la inversión y el incremento adecuado de las reservas actuariales⁽²³⁾.

A efecto de lograr la suficiencia de recursos por lo menos durante los períodos estimados en el estudio antes descrito es, recomendable que se analice la posibilidad de etiquetar los ingresos que percibe la CAPREPOL, con el objeto de que los egresos se mantengan dentro de un límite razonable, permitiendo el adecuado incremento a las reservas.

REFERENCIA

(23) Farell Campa, Rosa María, Consultoría Actuarial (1999)

CAPÍTULO 4 REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE PENSIONES

4.1 Planeación de la Revisión

En los inicios de la administración, se definió a los controles como mecanismos o prácticas empleadas para prevenir o detectar actividades no autorizadas. Más tarde, el propósito de los controles se amplió, para incluir el concepto de “lograr que se hagan las cosas”. La corriente actual lo define como cualquier esfuerzo que se realice para aumentar las posibilidades de que se logren los objetivos⁽²⁴⁾.

El control constituye, en primera instancia, una función dentro del proceso administrativo de la Administración Gubernamental, para realizar diferentes actividades encaminadas al cumplimiento de objetivos previamente fijados, definir políticas, estrategias, programas y desarrollar e implantar los procesos administrativos adecuados para garantizar el óptimo funcionamiento.

El concepto de control, en consecuencia, forma parte de un proceso, que debe ser verificado automáticamente, para garantizar el cumplimiento de sus objetivos. En esto radica la importancia de dedicar tiempo a la instrumentación y difusión a un sistema de control del otorgamiento de pensionados en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, ya que su carencia o deficiencia obstaculiza la consecución de objetivos.

El control está inmerso, sin excepción, en todos los niveles de la operación y funcionamiento mediante el cual se retroalimentan las operaciones efectuadas en su conjunto o en un área, para asegurar que se llevan a cabo y se realicen de acuerdo con lo planeado corrigiendo, en su caso, las desviaciones que se presenten.

Una apropiada planeación exige la determinación de los objetivos precisos del examen; la identificación del universo sujeto a revisión; el diseño y alcance de los procedimientos a utilizar; el establecimiento de técnicas apropiadas; la asignación de los recursos humanos idóneos para el trabajo en cuestión; la

REFERENCIA

(24) N&R Consultores, S.C. Reingeniería de procesos, México, 2002, pag.19-20

referencia al uso de guías de revisión preestablecidas u otras instrucciones específicas, así como el señalamiento del periodo de ejecución.

Para la identificación de las áreas, operaciones, programas o recursos prioritarios y para la determinación del alcance general de las auditorías, deberán tomarse en cuenta los factores de importancia relativa, riesgo potencial y calidad de los controles. Asimismo debe asegurarse la incorporación de los requerimientos específicos del titular de la CAPREPOL, para lo cual el programa anual deberá ser oportunamente comentado con el Titular de la dependencia y autorizado por la autoridad competente ⁽²⁵⁾

Como se ha comentado en párrafos que anteceden es necesario contar con la autorización del Programa Anual de Trabajo, el cual nos indica las Revisiones que se deberán llevar a cabo, el tiempo de duración, los recursos con los que se contara para poderlas realizar; los objetivos y el alcance de las mismas.

Podemos decir que la Planeación deberá contener los siguientes puntos:

1. Trámites administrativos para el inicio de la Implantación de Control Interno.

Consiste en dejar constancia legal del inicio de la Implantación, esto se lleva a cabo a través de la elaboración de un oficio de inicio de Implantación a la Gerencia General de la CAPREPOL.

2. Evaluación del Entorno de Control en las Áreas en que se realizaran las Revisión.

En términos generales se pretende diseñar procedimientos que proporcionen una seguridad razonable en el logro de sus objetivos, los que deberán fomentar la eficacia y eficiencia de las operaciones; la Confiabilidad de los informes financieros; el Cumplimiento de las disposiciones legales; la protección de los bienes gubernamentales y el combate a la corrupción.

REFERENCIA

(25) Secretaría de la Contraloría General de la Federación. Normas Generales de Auditoría Interna Gubernamental. Boletín "B" 1989

3. Evaluación de los Controles existentes en el proceso sujeto a Revisión.

Para estar en posibilidad de evaluar los controles existentes, se aplican dos formatos, uno de 65 preguntas con tres posibles respuestas (PISCI 01-D Identificación de los Objetivos; PISCI 02D Evaluación de los Componentes del Control Interno, PISCI 02D-2 Matriz de análisis del componente de control interno y el formato PISCI 04-D Cultura Organizacional.

Una vez jerarquizadas las áreas de riesgo, se analizarán los resultados de las intervenciones realizadas por los diferentes órganos fiscalizadores para conocer las deficiencias y observaciones que se generaron en un periodo determinado, principalmente los riesgos detectados y sus recurrencias mediante la Cedula de análisis de antecedentes de riesgos (PISCI-05D.

4. Elaboración del Diagrama de Flujo

El Diagrama sirve para describir las actividades que se realizarán en los puntos principales del proceso, para la supervisión del cumplimiento de la Implantación de Control, considerando los conceptos medulares del proceso evaluado, que deban ser supervisados con la finalidad de verificar su cumplimiento, la periodicidad de su supervisión la determinará el grado de riesgo que dicho proceso representa.

5. Informe de resultados de la Revisión

El informe de resultados tiene como objetivo presentar la información más importante de la Implantación de Control Interno que se deja en operación, informando el resultado de las pruebas de cumplimiento y sustantivas, que respalda el grado de confianza con el cual se deja operando.

6. Supervisión del funcionamiento de la Revisión

La supervisión garantiza que la Implantación se aplique en tiempo y forma por las diferentes áreas con las que se acordó su implantación.

4.2. Aplicación de procedimientos

El objetivo principal que persigue la Revisión del Procedimiento para el Otorgamiento de pensiones en la CAPREPOL, es verificar que el proceso se apegue a la normatividad en cuanto a determinación y pago, así como de valorar la eficiencia y eficacia de los controles existentes.

La metodología que se llevará a cabo para realizar esta evaluación consiste en siete pasos que nos sirven como herramientas para detectar las áreas y procesos de alto riesgo y en consecuencia la toma de decisiones para darles solución.

1. Trámites administrativos para dar a conocer al Gerente General de la CAPREPOL el inicio de la Revisión.

Esta etapa consiste en informar a la Gerencia General del inicio de la revisión a través de un oficio el cual deberá estar fundado, motivado y contener el número de revisión, su clave programática, los nombres y puestos de quienes fungirán como responsables de la Revisión.

Seguido de esta formalidad, es necesario convocar a una reunión de trabajo con el responsable de atender la Revisión, debiendo estar presentes además del titular, los funcionarios encargados del proceso sujeto a control, con la siguiente agenda de trabajo:

- Descripción de los objetivos que se persiguen con la Implantación de Control Interno;
- Resultados que se esperan una vez implantado el sistema;
- Necesidad de cooperación por parte del personal directivo y operativo de todas las áreas involucradas en el proceso a controlar;
- Designación de un encargado para atender los requerimientos para la Implantación.

Al finalizar la reunión se levanta el acta correspondiente.

2. Evaluación del Entorno de Control

El Control Interno tiene cinco componentes de control interrelacionados. Esos componentes derivan de la forma en que el titular dirige la Unidad de Gobierno y los integra en el proceso de dirección. Los componentes son:

- a) *Entorno de Control.*- El entorno de control fija la pauta de una organización, influyendo en la conciencia de control de su gente. Es el **cimiento** para todos los demás componentes del Sistema de Control Interno, al proveer disciplina y estructura.
- b) *Evaluación de Riesgos.*- La CAPREPOL enfrenta una variedad de riesgos provenientes de fuentes internas y externa que debe ser evaluados. Una condición previa para la evaluación de riesgos es el establecimiento de objetivos, elaborados entre los diferentes niveles e internamente consistentes. La evaluación de riesgos es la identificación y análisis de riesgos relevantes para lograr los objetivos, que es la base para determinar cómo deben ser manejados. Debido a las cambiantes condiciones económicas, tecnológicas, legislativas y operacionales, se necesitan mecanismo para identificar y tratar con los riesgos especiales asociados con el cambio.
- c) *Medidas de control.*- Las actividades de control son las políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que las órdenes de la administración se cumplan. Aseguran que se tomen las acciones necesarias para enfrentar los riesgos que pueden impedir el logro de los objetivos en el otorgamiento de pensiones, se establecen en toda la operación, a todos los niveles y en todas sus funciones. Incluyen una variedad tan diversa como las aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, revisiones de la eficacia en las operaciones, seguridad de los activos y división del trabajo.
- d) *Supervisión.*- La supervisión se da en el curso de las operaciones, incluyendo la administración normal y las actividades efectuadas por el personal en el desarrollo de sus obligaciones, lográndose a través de actividades continuas de evaluación.
- e) *Información y Comunicación.*- La información debe ser identificada, capturada y comunicada en forma y tiempo. Para permitir a las personas cumplir sus responsabilidades. Los sistemas de información producen informes con datos operacionales, financieros y los relaciones con el cumplimiento de normatividad que hace posible operar y controlar cada

uno de los procedimientos, específicamente el de pensiones que es el tema de este trabajo.

La información y comunicación contiene no sólo datos generados internamente, sino también información acerca de eventos externos actividades y condiciones necesarias para una toma de decisiones. La comunicación efectiva también debe darse en un sentido más extenso, fluyendo a todo lo largo y ancho de la organización.

Por otra parte, el Entorno de Control debe incluir la valoración de “factores” para medir su resultado, siendo éstos: -la integridad y los valores éticos; -la competencia profesional del personal; -la filosofía y el estilo de operación de la dirección; -la manera en que se asigna autoridad y responsabilidad; -la estructura organizativa; -las políticas y prácticas de recursos humanos, así como la atención y dirección que proveen el titular y, en su caso, el órgano de gobierno.

Integridad y Valores Éticos.

Las normas de comportamiento reflejan la integridad de la dirección y su compromiso con los valores éticos. Debido a que la buena reputación de la CAPREPOL es sumamente valiosa, las normas de comportamiento deben ir más allá de un mero respeto a la ley. Los derechohabientes y la ciudadanía en general espera algo más.

La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del entorno de control y afectan el diseño, administración y supervisión de los demás elementos de la Revisión.

El comportamiento ético, así como la integridad de la dirección, son producto de la cultura de la organización, como se verá más adelante. Ésta se materializa en las normas éticas y de comportamiento y en la forma en que se comunican y refuerzan en la práctica. Las políticas oficiales especifican lo que la dirección desea que ocurra. La cultura organizacional determina lo que en realidad ocurre y las reglas que se obedecen, modifican o ignoran. La alta dirección, empezando por la dirección general, desempeña un papel clave en el momento de determinar la cultura organizacional. El ejemplo constituye la forma más eficaz de transmitir un mensaje a toda la organización respecto del comportamiento ético. Las personas tienden a imitar a sus líderes.

La Filosofía de Dirección y el Estilo de Gestión.

La filosofía de dirección y el estilo de gestión pretende medir cómo afecta la manera en que la CAPREPOL es administrada. La escrupulosidad, prudencia y actitud hacia el cumplimiento de las leyes y normatividad son elementos claves en la filosofía de la dirección y su estilo de gestión.

A partir de la configuración de las variables que intervienen en la cultura organizacional, se han identificado cuatro tipos de sistemas organizacionales.

- **Sistema Autoritario:** Se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones se adoptan en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada. Los procesos de control se encuentran centralizados y formalizados. El clima de este tipo de sistemas organizacionales es de desconfianza, temor e inseguridad generalizada.
- **Sistema Paternalista:** Las decisiones son adoptadas en los altos niveles jerárquicos y aunque la centralización del control es marcada, hay una mayor delegación que en el caso del sistema autoritario. Las relaciones que lo caracterizan son de índole paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero que otorgan ciertas facilidades a sus subordinados, así mismo el clima organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y de dependencia desde la base hacia la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida en que se respeten las reglas del juego establecidas en la cúpula.
- **Sistema Consultivo:** Existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por niveles jerárquicos medios e inferiores. También el control es delegado a niveles inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y existe una alta responsabilidad.
- **Sistema Participativo:** El proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes niveles de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una participación grupal. El clima de este tipo de organizaciones es de confianza y se logran altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización

y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y predomina en los diferentes niveles y áreas de la organización.

Aunque todas las culturas organizacionales son únicas en cierto modo, de la misma forma en que lo es cada persona, es posible identificar algunos tipos generales y sus rasgos específicos.

- **Cultura Burocrática:** En ella se valora lo formal, las reglas, los procedimientos, la operación estandarizada y los esquemas jerárquicos. Los administradores se comportan como coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de las reglas y normas. Las tareas, autoridad y responsabilidades están claramente definidas. Hay que cumplir con los manuales y seguir invariablemente los procedimientos establecidos.
- **Cultura de Clan:** Se privilegia la tradición, la lealtad, el compromiso personal, la amplia socialización, el trabajo en equipo, la autodeterminación e influencia social. Hay que ir más allá del intercambio trabajo—salario. El compromiso a largo plazo del individuo con la organización (lealtad) se intercambia por el compromiso a largo plazo de la organización con el individuo (seguridad) implica un prolongado y exhaustivo esfuerzo de socialización. Los integrantes más antiguos del clan funcionan como mentores y modelos a seguir por los nuevos miembros, estas relaciones garantizan la perpetuación de los valores y normas de organización en sucesivas generaciones de empleados. Se apoya mucho en sus orígenes, las tradiciones y ritos. Se comparte una sensación de orgullo y pertenencia. Se favorece el trabajo en equipo, la participación y la toma de decisiones por consenso.
- **Cultura Emprendedora:** Altos niveles de dinamismo, creatividad y aceptación de grandes riesgos son característicos de esta cultura. Prevalece el compromiso con la experimentación, la innovación y la vanguardia. Se reacciona rápido a los cambios del entorno y, además, se impulsa el cambio. La iniciativa individual, la flexibilidad y la libertad son alentados y retribuidos.

Con el tipo de cultura organizacional de la Entidad se podrá establecer si la cultura propicia o no el cumplimiento de los objetivos, si sus rasgos y características contribuyen o no al cumplimiento de la normatividad, si sus valores éticos impiden o no la corrupción y, desde luego, si la implantación de sistemas de Control Interno es o no factible.

Competencia Profesional.

El nivel de competencia debe reflejar el conocimiento y las habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas de cada puesto de trabajo. La dirección debe determinar el grado de perfección con el que debe llevarse a cabo cada tarea, en función de los objetivos de la Entidad.

Órgano de Gobierno.

Debido a su importancia para llevar a cabo las funciones de orientación y supervisión, la actividad de la Entidad, es esencial para garantizar la eficacia del Control Interno. El entorno de control y la cultura de la organización están influidos de forma significativa por la Dirección adoptada por el Gerente General Órgano de Gobierno.

Estructura Organizativa.

La estructura organizativa proporciona el marco en que se planifican, ejecutan, controlan y supervisan las actividades para la consecución de objetivos de la Unidad de Gobierno. Entre los aspectos más significativos a tener en cuenta a la hora de establecer la estructura organizativa correspondiente, están la definición de las áreas claves de autoridad y responsabilidad y el establecimiento de vías adecuadas de comunicación.

Asignación de Autoridad y Responsabilidad.

Este aspecto incluye tanto la asignación de autoridad y responsabilidad para las actividades de gestión como para el establecimiento de las relaciones de jerarquía y de las políticas de autorización. Se refiere a la medida en que se autoriza e impulsa al personal, tanto en el ámbito individual como de equipo a utilizar su iniciativa a la hora de abordar temas, solucionar problemas y establecer límites de autoridad.

Ya que la delegación de autoridad significa a menudo, entregar el control central sobre determinadas decisiones de las operaciones o procedimientos, a los niveles inferiores de la organización, a las personas que están más cerca de las operaciones diarias. Un desafío crítico es delegar en la medida necesaria para conseguir los objetivos. Otro reto es asegurar que todo el personal entiende los objetivos de la Entidad. Es indispensable que todo miembro de la organización conozca cómo su actuación se relaciona con la de los demás y contribuye a la consecución de los objetivos.

Una mayor delegación puede exigir implícitamente un mayor nivel de competencia al personal así como mayor responsabilidad. También hace necesaria la existencia de procedimientos eficaces que permitan a la dirección supervisar los resultados. El hecho de que el personal esté consciente de que se le pueden fincar responsabilidades, tiene un impacto significativo sobre el entorno de control.

Políticas y Prácticas de Recursos Humanos.

Con la aplicación del cuestionario que mide las prácticas adoptadas en el campo de los recursos humanos en lo que se refiere a integridad, comportamiento ético y competencia que se espera de ellos. Estas prácticas se refieren a las acciones de contratación, capacitación, evaluación, promoción, remuneración y disciplina.

Las políticas de capacitación indican los niveles esperados de rendimiento y comportamiento. Las evaluaciones periódicas demuestran el compromiso de la Entidad con el progreso del personal. Las acciones disciplinarias transmiten el mensaje de que no se tolerarán comportamientos que no estén en línea con lo esperado.

Corrupción.

Es la acción y efecto de corromper, descomponer, echar a perder una cosa o una persona; es sobornar, cohechar. Dicha práctica afecta de manera negativa y significativa la operación de cualquier Unidad de Gobierno, y es una importante limitante del Control Interno, ya que comúnmente se desarrolla a través de la confabulación y/o la colusión. Es clave identificar las redes que pueden desarrollarse dentro y fuera de la Unidad de Gobierno para disminuir este factor.

Algunos de los factores que inciden o ayudan a la corrupción son: el perfecto conocimiento de los procedimientos por parte de los servidores y ex servidores públicos en todos los niveles, desconocimiento de los procedimientos por parte del usuario, complejidad de los trámites relación costo/ beneficio; aprovechamiento del conocimiento de las deficiencias del Sistema de Control Interno, autorizaciones, permisos, licencias, concesiones, etc., que tienen un valor muy alto en el mercado.

3. Evaluación de los controles existentes

La interpretación de los niveles de control, depende de las circunstancias concretas del proceso que se analiza, el que está determinado tanto por condicionantes externas(económicos, sociales, políticos, legales y tecnológicas) como internos (entorno de control, la calidad de la administración de los riesgos, las actividades de control, la calidad de los sistemas de información y comunicación, así como las actividades de supervisión).

En todo momento deben considerarse estas condicionantes, para determinar si los sistemas de control existentes son eficientes y permiten la administración de los riesgos, por lo que deberán considerarse que el sistema es eficiente cuando permite:

- Que los objetivos de operación y de uso de recursos se están cumpliendo
- Que la información de los estados programáticos presupuéstales y financieros publicados, sean confiables y oportunos.
- Que las disposiciones legales aplicables se cumplan.
- Que los bienes patrimoniales estén debidamente protegidos
- Que existan mecanismos eficientes para detectar y combatir la corrupción

4. Elaboración del Diagrama de Flujo

Es una herramienta indispensable para determinar cómo opera el procedimiento para el otorgamiento de pensiones a través de la representación gráfica del proceso completo, ayudándonos a visualizar los problemas potenciales tales como cuellos de botella en el sistema, pasos innecesarios y círculos de duplicidad de trabajo.

Otro gran beneficio que nos proporciona es involucrar a todos los que participan en el procedimiento para la identificación y resolución de problemas que nos ayuden a reducir la resistencia futura al cambio.

El procedimiento se genera cuando se inician las teorías sobre el funcionamiento del procedimiento, seguido por la estratificación de los datos para el análisis e identificación de cada paso dentro del procedimiento, una

vez concluido con esto se examinan tiempos requeridos para las diferentes vías del proceso, ayudándonos a describir los cambios potenciales en el proceso y sus efectos, identificando las áreas o procesos que serán afectados por los cambios propuestos.

El siguiente paso consiste en explicar a los participantes el proceso actual y las propuestas de cambio exponiendo las razones y los beneficios que traerán en caso de adoptarlos. Una vez superada la resistencia al cambio demostrando cómo los cambios simplifican y mejoran el proceso se procede a formalizarlo a través de una acta de reunión de trabajo.

5. Informe de resultados

El informe tiene como objetivo presentar el resultado de la investigación, informando el grado de confianza que se depositará en ellos, así como los controles que resultaron innecesarios, los que se fortalecieron y a los que se aplicaron pruebas de cumplimiento y sustantivas

6. Supervisión del funcionamiento de la Implantación

La supervisión garantiza que la Implantación se aplique en tiempo y forma por las diferentes áreas con las que se acordó su revisión.

Una vez que se ha formalizado el inicio de la revisión se determina el tamaño de la muestra de los servidores públicos que participarán directamente en el llenado de formatos y cuestionarios preestablecidos, lo que permitirá valorar los componentes del control interno.

- Aplicación de pruebas. Consiste en que el analista aplique los cuestionarios necesarios para poder inferir el porcentaje de ocurrencia de ciertas características de la población y se determinen los porcentajes de ocurrencia para cada una de las 65 preguntas que integran este instrumento.

El objetivo es contar con una hoja de trabajo que permita realizar la revisión de forma más eficiente, aplicar formatos homogéneos y desarrollar una metodología que sea lo suficientemente flexible para adaptarse a las

necesidades y requerimientos de cada procedimiento en estudio, de acuerdo con las condiciones concretas en el procedimiento para el otorgamiento de pensiones y brindar conjuntamente los beneficios de que cada área de la Entidad pueda diseñar y evaluar sus Sistemas de Control Interno, para fortalecer sus unidades y llevarlas a la consecución de los objetivos establecidos.

Otro beneficio consiste en que todas las partes serán capaces de hablar un lenguaje común y comunicarse más efectivamente.

La CAPREPOL está expuesta a riesgos que pueden impedir el logro de sus objetivos y provocar pérdidas ante ese cambio inesperado. También son riesgos la posibilidad de incumplimiento por parte de un servidor público, un planteamiento normativo inadecuado o una incorrecta ejecución que provoca pérdidas o costos no deseados.

7. Gráfica de Gantt o Ruta Crítica

Con el propósito de contar con un programa de trabajo de cada implantación, se elabora un programa grafico con las actividades a desarrollar a partir de la fecha de formalización del inicio, que permita el seguimiento sistemático de su cumplimiento, considerando las fechas de inicio y término de cada actividad.

4.3 Evaluación de resultados

La revisión puede ayudar a la Unidad de Gobierno a alcanzar sus objetivos y metas de desempeño y, en su caso, de productividad, así como a prevenir la pérdida de recursos. Puede ayudar a asegurar la confiabilidad de los informes financieros y operacionales, a asegurar que se cumplan las disposiciones legales, evitando daño a su reputación y otras consecuencias. En suma, puede ayudar a que la Entidad llegue a donde quiere ir y a evitar fallas y sorpresas a lo largo del camino.

La revisión, por muy buena que sea su diseño y funcionamiento, es capaz de proporcionar sólo una seguridad razonable a la Entidad respecto de la consecución de sus objetivos.

La posibilidad de conseguir dichos objetivos está afectada por las limitaciones inherentes de todo Sistema de Control Interno que incluyen:

Juicio: La eficacia de los controles se verá limitada por el riesgo de errores humanos en la toma de decisiones.

Disfunciones del sistema: A pesar de estar bien diseñados, los Sistemas de Control Interno pueden fallar. Es posible que el personal comprenda mal las instrucciones o que se cometan errores de juicio.

Elusión: La revisión no puede ser más eficaz que las personas responsables de su funcionamiento. Incluso en las Unidades de Gobierno que tienen un buen entorno de control (aquellas que tienen elevados niveles de integridad y conciencia del control) existe la posibilidad de que los altos funcionarios eludan el Sistema de Control Interno.

Confabulación: La confabulación de dos o más personas puede provocar fallas en la revisión. Cuando las personas actúan de forma colectiva para cometer y encubrir un acto.

Costo-beneficio: Los recursos siempre son escasos, debiendo las entidades considerar los costos y beneficios relativos a la revisión de controles.

Todo el personal que participa directa o indirectamente en el proceso de estudio, es responsable del funcionamiento de la revisión.

Titulares.- El titular es el principal responsable y debe hacer suyo el procedimiento de la revisión, ya que los resultados influyen en la integridad, ética y otros factores de un entorno positivo de control al cumplir con el deber de ejercer liderazgo y dar dirección a los diferentes niveles de dirección y de revisar la forma en que ellos controlan las funciones de la Unidad que tienen delegadas. Los directores a su vez, asignan responsabilidades para el establecimiento de las políticas más específicas de Control Interno y procedimientos para el personal responsable de las funciones. en una línea descendente, cualquier jefe realmente es el titular de su esfera de responsabilidad. Tienen un significado especial los directores de administración y su personal, cuyas actividades de control abarcan de arriba abajo y de un lado a otro de las unidades de gobierno.

Vigilancia externa.

Del Gobierno del Distrito Federal.- Una parte es llevada a cabo por la Dirección General de Auditoría de la Contraloría General del Distrito Federal.

Contribuye al fortalecimiento del Control Interno a través de revisiones objetivas e independientes de las Unidades de Gobierno, dirigidas a ayudar en el cumplimiento de objetivos y a la efectividad de los procesos y la gestión de riesgos. Otra la llevan a cabo los contralores ciudadanos, quienes participan con su vigilancia en los procesos clave de las unidades de gobierno.

Los auditores externos, aportan una visión independiente y objetiva, contribuyen directamente a través de la auditoria de estados financieros e indirectamente a través de proveer información útil al titular y al Órgano de Gobierno para el cumplimiento de sus responsabilidades. Otros segmentos que proveen de información a la Unidad, útil en la operación del Control Interno, son los legisladores y organismos de control de otros poderes de gobierno, usuarios contribuyentes, proveedores y otros que efectúan transacciones con la unidad, los medios de comunicación y los ciudadanos. Sin embargo, los grupos externos no son responsables, ni forman parte del Sistema de Control Interno de la Unidad de Gobierno.

Concluido el diagrama de flujo, se promoverán reuniones de trabajo con el Titular de la CAPREPOL y los responsables del proceso, con la finalidad de darles a conocer el diagrama de flujo, así como la presentación del Informe preliminar de resultados.

1.1 Los comentarios y sugerencias de los responsables del proceso, se consignan en una minuta de trabajo y se deben incluir en el diagrama de flujo de actividades y en su descripción narrativa.

1.2 Se elabora el diagrama definitivo del proceso, en el que se establecen de forma precisa las etapas en que intervienen los analistas, para garantizar el funcionamiento de la revisión.

4.4 Elaboración de informes

Los informes deben contener la información suficiente y necesaria para poder conocer los resultados de los objetivos básicos del quehacer de la Entidad; incluye los objetivos de desempeño programáticos y presupuéstales y, en ciertos casos, de productividad, así como la verificación de que los diversos servicios públicos que requiere la ciudadanía se realicen con apego a la normatividad administrativa aplicable a cada caso, para legitimar los programas de gobierno.

Un segundo objetivo se refiere a la preparación confiable de los estados financieros y operacionales que se publican, incluidos los estados provisionales, los condensados y los datos financieros y operacionales seleccionados, derivados de esos informes, como en su caso, la publicación periódica de estados financieros.

Otro aspecto importante se refiere al cumplimiento de aquellas leyes, reglamentos y normas a los que está sujeta la CAPREPOL, así como las medidas, exigidas por la normatividad o no, dirigidas a proteger el patrimonio del gobierno y, la quinta, a la detección y combate de prácticas ilícitas.

Para llevarlo a cabo se elabora un programa de visitas de supervisión, de acuerdo con los tiempos establecidos en el flujograma de la operación.

El alcance de las evaluaciones se determina en función de la evaluación de riesgos.

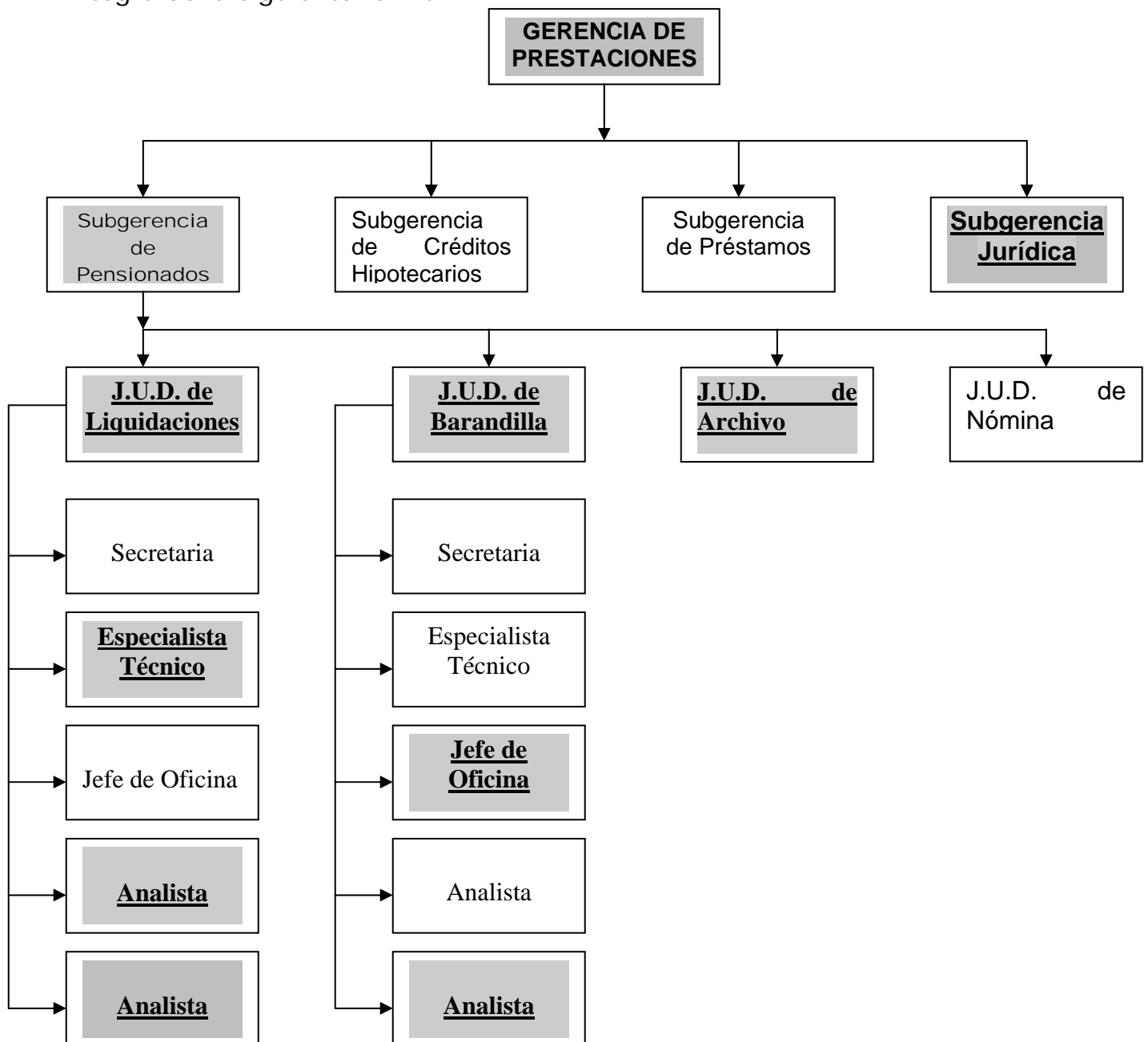
En todo momento deben considerarse estas condicionantes, para determinar si las revisiones de Control son eficientes y permiten la administración de los riesgos, por lo que deberá considerarse que un Sistema de Control Interno es eficiente cuando permite:

- Que los objetivos de operación y de uso de recursos de la Unidad de Gobierno se estén cumpliendo.
- Que la información de los estados programáticos presupuestales y financieros publicados, sea confiable y oportuna.
- Que las disposiciones legales aplicables se cumplan.
- Que los bienes patrimoniales estén debidamente protegidos.
- Que existan mecanismos eficientes para detectar y combatir la corrupción.

CASO PRÁCTICO

Antecedentes

La Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal tiene como objetivo fundamental, otorgar las prestaciones sociales establecidas en su Ley. La Gerencia de Prestaciones es la encargada de coordinar los mecanismos necesarios para evaluar, analizar y dictaminar el otorgamiento de las pensiones que le corresponden a los derechohabientes. Esta área se integra de la siguiente forma:



De acuerdo a los datos hipotéticos utilizados para ejemplificar el caso práctico de este trabajo de tesis, tenemos que el personal de la Subgerencia de Pensionados realiza en promedio cinco actividades adicionales, las que se refieren a la integración, análisis, evaluación, revisión y dictaminación de las pensiones.

Adicionalmente, en el último mes se realizaron tres cambios de personal a nivel estructura; el Subgerente de Pensionados, el Jefe de Unidad Departamental de Archivo y el Jefe de Unidad Departamental de Liquidaciones, ninguno de ellos tiene experiencia en el puesto.

Por otra parte, la Subgerencia de Prestaciones recibe con oficio de las diferentes Corporaciones en promedio quince expedientes diarios, más tres peticiones directas de los derechohabientes o sus familiares.

La revisión practicada al área de prestaciones consistió en dos etapas principalmente; la primera fue la aplicación de cédulas, cuestionarios y entrevistas al personal que directamente realiza alguna actividad relacionada con el otorgamiento de las Pensiones, (se identificaron a diez servidores públicos), esto con la finalidad de conocer de primera fuente cual es la percepción del personal con respecto al: Entorno de Control, la asignación de autoridad y responsabilidad, la comunicación, la Integridad, los valores éticos, el Estilo de Gestión; la Competencia Profesional; el Estilo de Gestión; las Políticas y Prácticas de Recursos Humanos y las condiciones en las que realizan sus actividades.

Los resultados obtenidos se plasman en el Informe Preliminar de Resultados, y como ya se mencionó nos permite conocer y entender de una manera más cercana y real la operación.

La segunda etapa consiste en comparar lo que se dice en los formatos y las entrevistas contra lo que ocurre con documentos, esto se logra a través del trabajo de gabinete, por medio del análisis de los procedimientos con la documentación fuente.

Procedimiento para el análisis de documentos

Con oficio se solicita a la Gerencia de Prestaciones:

- 1. Listado de las solicitudes de pensión recibidas en el mes de diciembre 2004
- 2. La normatividad aplicable al área
- 3. Expedientes de los derechohabientes solicitantes.

La CAPREPOL recibe el mes de diciembre de 2004, veinticinco expedientes para iniciar el trámite de pensión; de éstos, 13 fueron entregados mediante oficio por la Secretaría de Seguridad Pública; 7 de la Policía Bancaria Industrial y 5 se presentaron directamente los elementos para realizar el trámite.

1. El día que el elemento o sus familiares entregan la documentación para iniciar el trámite, personal del área de barandilla la revisa y ese mismo día en caso de encontrarse completa y con los tantos requeridos, procede a elaborar la solicitud a máquina y entrega al derechohabiente el talón de solicitud (que ampara la fecha formal de inicio del trámite).
- 1^a. Cuando los expedientes llegan mediante oficio de las corporaciones, en el momento de entregarlos se revisa únicamente que sean los mismos que se relacionan.
2. Cuando se da el caso de que no está completa o correcta la documentación se le indica al elemento o familiar la documentación que se requiere para iniciar el trámite; en el caso de las corporaciones se les devuelve mediante oficio con las especificaciones de rechazo en cada uno de los casos.

Inicia el procedimiento con los siete expedientes completos y de acuerdo con el artículo 21 tercer párrafo de la Ley de la CAPREPOL, el otorgamiento de las pensiones se resolverá en un plazo que no excederá de 90 días.

Documentación	Secretaría de Seguridad Pública	Policía Bancaria Industrial	Elementos	Total
Expedientes completos	3	2	2	7
<u>Documentación faltante:</u>				
Acta de nacimiento original	2	0	0	5
Hoja de servicios	3	2	1	6
Último recibo de pago	3	1	0	5
Licencia prejubilatoria	1	2	1	10
Identificación oficial	0		1	1
Dictamen médico	1			3
<u>TOTAL</u>	<u>13</u>	<u>7</u>	<u>5</u>	<u>25</u>

De los 7 expedientes que se entregaron de manera completa se formalizaron el trámite al entregar al derechohabiente el talón de comprobante que acredita su inicio.

No de solicitud	fecha	corporación	Nombre del solicitante	Tipo de Pensión
135	5/01/05	SSP	Arismendi Escobar José	Jubilación
136	5/01/05	SSP	Rojas Solorio Cosme	Jubilación por retiro por edad y tiempo de servicio
137	5/01/05	SSP	González Altor Rubén	Por cesantía en edad avanzada
138	5/01/05	SSP	Casimiro Benavides Leonardo	Jubilación
139	5/01/05	PBI	Muñoz Guerrero Arturo	Retiro por edad y tiempo de servicio
140	5/01/05	PBI	Pérez Buendía Arturo	Jubilación
141	5/01/05	Bomberos	Miranda Escobedo Silvestre	Invalidez ajena al servicio

NÚMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

	ÍNDICE	
A	ANTECEDENTES	FOLIO ____ AL
B	PROGRAMA DE TRABAJO	FOLIO ____ AL
C	MARCAS GENERALES	FOLIO ____ AL
D	DOCUMENTACIÓN SOPORTE	FOLIO ____ AL
E	FLUJOGRAMA, GUÍA Y FORMATOS DE CONTROL INTERNO	FOLIO ____ AL
F	INFORME DE IMPLANTACIÓN DE CONTROL INTERNO	FOLIO ____ AL
G	DEFICIENCIAS	FOLIO ____ AL
H	SEGUIMIENTOS	FOLIO ____ AL

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

A ANTECEDENTES

1	OFICIOS DE AUTORIZACIÓN Y ACTA DE INICIO	FOLIO ____ AL
2	DATOS GENERALES DEL ÁREA AUDITADA	FOLIO ____ AL
3	RECURSOS HUMANOS ASIGNADOS	FOLIO ____ AL
4	OBJETIVO Y ALCANCE	FOLIO ____ AL
5	OFICIOS DE REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN	FOLIO ____ AL

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

A.1 OFICIO DE AUTORIZACIÓN Y
ACTA DE INICIO

- 1** OFICIO DE AUTORIZACIÓN FOLIO ____ AL
- 2** ACTA DE INICIO FOLIO ____AL -
- 3** MINUTA DE REUNIÓN DE TRABAJO FOLIO ____AL -



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

*CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
 CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA
 PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.*

OFICIO: C.I/170/ 2005

ASUNTO: Se informa inicio de la revisión del procedimiento para el otorgamiento de pensiones

México, D. F., a 23 de mayo de 2005.

ING. AZUCENA URREA LUNAS
GERENTE GENERAL
PRESENTE.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 34 fracción XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, 113 fracciones I, II, VIII, XV, XX y XXIII de su Reglamento Interior; 512 y 514, del Código Financiero del Distrito Federal, así como 27 del Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2005, le informo que a partir del día 16 de mayo del año en curso, la Contraloría Interna en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal iniciará la Revisión del procedimiento para el otorgamiento de pensiones, con número progresivo 2GI y clave de programa 710.

Lo anterior, con el objeto de verificar el cumplimiento del sistema de pensiones que otorga la entidad, tanto en aspectos de Control interno y del apego a la Normatividad vigente, para hacer más eficiente la determinación y pago de las mismas.

Al respecto, le informo que he designado al personal que a continuación se detalla, para que lleve a cabo la Revisión en mención.

RESPONSABLE	COORDINADOR	ANALISTAS
Lic. Josué Martínez Elivarri	L.C. Verónica Calderón Gómez	Isabel Sierra Pelaes Doroteo Riojas Jara

Le agradeceré tenga a bien girar sus apreciables instrucciones a quien corresponda, a efecto de que se brinde al personal comisionado para la implantación, todas las facilidades necesarias para el desarrollo de sus actividades.

Sin otro particular aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
EL CONTRALOR INTERNO

ING. GASTÓN OVALLE AGUIRRE

C.c.p. C. P. - Contralor General del Gobierno del Distrito Federal.- Para su conocimiento.- Presente.
 Lic. - Director General de Contralorías Internas.- Para su conocimiento.- Presente.
 Lic. - Director de Contralorías Internas.- Para su conocimiento.- Presente.



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

*CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA
PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.*

Revisión del Procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones
Con número progresivo 2 GI y clave de programa 710.
Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.
Gerencia de Prestaciones

ACTA ADMINISTRATIVA DE INICIO DE REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE PENSIONES, EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.-----

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las 10:00 horas del día 16 de mayo del año 2005, con fundamento en lo dispuesto en los artículos Dieciséis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Sesenta y Seis de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; veintisiete del Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el ejercicio fiscal dos mil cinco; Ciento Trece fracciones Primera, Segunda, Octava, Decimoquinta y Vigésima Tercera del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; 512 y 514 del Código Financiero del Distrito Federal; y los Lineamientos para la Elaboración del Programa de Implantación y Seguimiento de Control Interno dos mil cinco, se hace constar que el ciudadano Ing. Gastón Ovalle Aguirre, en su carácter de Contralor Interno en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, el ciudadano Lic. Josué Martínez Elivarri Subdirector de Control Interno, la ciudadana L.C. Verónica Calderón Gómez J.U.D. de Administración de Recursos y los ciudadanos Isabel Sierra Pelaes Analista Programador "A" Doroteo Riojas Jara Analista Programador "A" todos adscritos a la Contraloría Interna, se constituyeron legalmente en las oficinas que ocupa la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, sito en calle Insurgente No. 19, Colonia Guerrero, Delegación Cuauhtémoc, Distrito Federal Código Postal 06300 en esta ciudad, a efecto de iniciar la Revisión del procedimiento para el otorgamiento de Pensiones con número progresivo 2GI y clave de programa 710, para dar cumplimiento al Programa de Implantación y Seguimiento de Control Interno del ejercicio dos mil cinco, ante la presencia de la ciudadana Ing. Azucena Ovalle Aguirre, en su carácter de titular de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, a fin de proceder a levantar la presente acta de inicio de la Revisión del procedimiento para el otorgamiento de Pensiones, procediendo los presentes a consignar los siguientes.-----

HECHOS-----

En la hora y fecha señaladas, los responsables de llevar a cabo esta diligencia se presentaron en las oficinas citadas y ante la presencia del ciudadano Lic. Daniel Arriaga López, Gerente de Prestaciones procediendo a identificarse y hacer constar que el oficio de comisión con clave de referencia CI./170/2005, de fecha 23 de mayo del año 2005, recibido en la Gerencia General el mismo día, acto con el que se dio formalmente por notificada la orden de inicio de la revisión del procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones con número progresivo 2GI y clave de programa 710, para los efectos de desahogo de los trabajos en él indicados.-----

Acto seguido, se solicitó a la ciudadana Lic. Azucena Urrea Lunas se identificara, exhibiendo credencial de elector otorgada por el Instituto Federal Electoral, con clave de elector AZUL590916M000 documento que se tiene a la vista y en el que aparece una fotografía que concuerda con sus rasgos físicos y la firma que utiliza en todos sus actos, tanto públicos como privados, a quien en este acto se le devuelve por así solicitarlo.-----

DECLARACIONES-----



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

*CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA
PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.*

Acto seguido, el Ing. Gastón Ovalle Aguirre, en su carácter de Contralor Interno, expone al titular de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal visitada, el alcance de los trabajos a desarrollar, los que se ejecutarán en amparo y en cumplimiento del oficio de comisión para llevar a cabo la de la revisión del procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones, con número progresivo 2GI y clave de programa 710, se llevará a cabo durante el Segundo trimestre del presente año y solicita a la ciudadana Lic. Azucena Urrea Lunas designe a un Encargado de Atender la revisión en comento, así como a dos testigos de asistencia.-----

La ciudadana Lic. Azucena Urrea Lunas procede a designar a la ciudadana Lic.. Daniel Arriaga López Gerente de Finanzas e Informática como Encargado de atender la revisión del procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones quien en este acto exhibe identificación expedida por el Instituto Federal Electoral con clave de elector DAAL580807C300 documento que se tiene a la vista y en el que aparece una fotografía que concuerda con sus rasgos físicos y la firma que utiliza en todos sus actos, tanto públicos como privados, a quien se le devuelve por así solicitarlo, con domicilio en la calle Av. 1ero. de Octubre número 8 Int. 4 colonia Centro, código postal 6090, Delegación Cuauhtémoc D.F. quien en este acto acepta la designación de que es objeto.-----

La ciudadana Lic. Azucena Urrea Lunas Gerente General procede a designar como testigos de asistencia al ciudadano Romina Toriz Cuellar, Secretaria, se identifica con identificación expedida por el Instituto Federal Electoral con clave de elector ROTC860107X000 documento que se tiene a la vista y en el que aparece una fotografía que concuerda con sus rasgos físicos y la firma que utiliza en todos sus actos, tanto públicos como privados, a quien se le devuelve por así solicitarlo, con domicilio en la calle Sureste número 5346, colonia campestre churubusco, código postal 46920, Delegación Iztacalco y al ciudadano Emilio Rojas Arenas, analista c quien se identifica con identificación expedida por el Instituto Federal Electoral con clave de elector ROAE721201C200, documento que se tiene a la vista y en el que aparece una fotografía que concuerda con sus rasgos físicos y la firma que utiliza en todos sus actos, tanto públicos como privados, a quien se le devuelve por así solicitarlo, con domicilio en la calle fuentes del valle mza.56 lote 1, colonia Fuentes del Valle, código postal 54912, Municipio de Tultitlan, Edo. México.-----

Acto seguido la ciudadana Lic. Azucena Urrea Lunas Gerente General solicita al ciudadano Lic.. Daniel Arriaga López Gerente de Prestaciones en su carácter de Encargada de atender la revisión del procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones atender las solicitudes de apoyo y los requerimientos de información que le formule el ciudadano Lic. Josué Martínez Elivarri Subdirector de Control Interno en su carácter de Responsable de la revisión del procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones. Así mismo, le indica atender las solicitudes de información que le formulen los analistas responsables de ejecutar la Revisión, con el propósito de que la diligencia cumpla su cometido.-----

No habiendo más hechos que hacer constar, se da por concluida la práctica de esta diligencia, siendo las 12:00 horas de la fecha de su inicio. Así mismo, previa lectura de lo asentado en la presente Acta, la firman al margen y al calce todos y cada uno de los que en ella intervienen para constancia legal, documento que consta de cuatro fojas útiles y que fue elaborado en original y cuatro copias, de las que se entrega una a cada servidor público con los que se atendió la diligencia.-----

-----**CONSTE**-----



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

*CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA
PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.*

POR LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

Lic.. Azucena Urrea Lunas

Ing. Daniel Arriaga Lòpez

**Gerente General de la Caja de Previsión de la Policía
Preventiva del Distrito Federal**

Gerente de Prestaciones

**POR LA CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL
DISTRITO FEDERAL.**

Ing. Gastón Ovalle Aguirre

Lic. Josué Martínez Elivarri

**Contralor Interno en la Caja de Previsión de la Policía
Preventiva del Distrito Federal**

Subdirector de Control Interno

L.C Verónica Calderón Gómez
J.U.D. de Administración de Recursos

TESTIGOS

Romina Toriz Cuellar

Emilio Rojas Arenas

Secretaria

Analista C



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

*CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA
PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.*

Revisión del Procedimiento para el otorgamiento de Pensiones
Con número progresivo 2 GI y clave de programa 710
Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.
Gerencia Prestaciones.

MINUTA DE LA REUNIÓN DE TRABAJO REALIZADA POR LA CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL, LA GERENCIA DE PRESTACIONES PARA ANALIZAR LA EVALUACIÓN DE LOS CONTROLES INTERNOS ESTABLECIDOS EN LA REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE PENSIONES Y EL DIAGRAMA DE FLUJO DE LA REVISIÓN EN MENCIÓN-----

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las 17:30 horas del día 4 de Julio del año dos mil cinco, con fundamento en lo dispuesto en los artículos Dieciséis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Sesenta y Seis de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; Veinticinco y Sesenta y Uno del Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el ejercicio fiscal dos mil cuatro; Ciento Trece fracciones Primera, Segunda, Octava, Decimoquinta y Vigésima Tercera del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; Cuatrocientos Veintinueve, y Cuatrocientos Treinta y Uno del Código Financiero del Distrito Federal; Ciento Cincuenta, del Reglamento de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y el apartado Cuatro punto Dos de los Lineamientos Generales para la Elaboración del Programa de Implantación y Seguimiento de Control Interno dos mil cinco, se hace constar que el ciudadano, Ing. Gaston Ovalle Aguirre en su carácter de Contralor Interno en La Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, el ciudadano Lic. Josué Martínez Elivarri Subdirector de Control Interno, la ciudadana L.C. Verónica Calderón Gómez J.U.D. de Administración de Recursos y los ciudadanos Isabel Sierra Péláez y Doroteo Riojas Jara ambos Analista Programador "A", todos adscritos a la Contraloría Interna en La Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, se constituyeron legalmente en las oficinas que ocupa la Contraloría Interna, sito en Insurgente Pedro Moreno No. 19 Col. Guerrero C.P. 06300 Del. Cuauhtémoc. en esta ciudad, a efecto de dar a conocer la evaluación de los Controles Internos establecidos en el Proceso para el otorgamiento de Pensiones y el diagrama de flujo de la misma revisión con número progresivo 2 GI y clave de programa 710, para dar cumplimiento al Programa de Implantación y Seguimiento de Control Interno del ejercicio dos mil cinco, ante la presencia del ciudadano Lic. Daniel Arriaga López, designado por la Lic. Azucena Urrea Aguirre Lunas titular de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, a fin de proceder a levantar la presente minuta de trabajo de la Revisión del procedimiento para el otorgamiento de pensiones antes mencionado, procediendo los presentes a consignar los siguientes.-----

HECHOS

En la hora y fecha señaladas, los responsables de llevar a cabo esta diligencia se presentaron en las oficinas citadas y ante la presencia del ciudadano Lic. Josué Martínez Elivarri Subdirector de Control Interno proceden a identificarse y hacer constar que el oficio de comisión con clave de referencia CI.170/2005, de fecha 23 de mayo del año 2005, recibido en la Gerencia General el mismo día, acto con



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

*CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA
PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.*

el que se dio formalmente por notificada la orden de inicio la Revisión del procedimiento para el otorgamiento de pensiones con número progresivo 2 GI y clave de programa 710, para los efectos de desahogo de los trabajos en él indicados.-----

Acto seguido, se solicitó a los CC. Lic. Daniel Arriaga López, Gerente de Prestaciones se identificara, exhibiendo credencial de elector, expedida por el Instituto Federal Electoral con No. de folio DAAL580807C300 documento que se tiene a la vista y en el que aparece una fotografía que concuerda con sus rasgos físicos y la firma que utiliza en todos sus actos, tanto públicos como privados, a quien en este acto se le devuelve por así solicitarlo, a la ciudadana Lic. Barbara Negrilla Ascue Subgerente Pensionados se identificara exhibiendo credencial de elector expedida por el Instituto Federal Electoral con numero de folio 112754223 documento que se tiene a la vista y en el que aparece una fotografía que concuerda con sus rasgos físicos y la firma que utiliza en todos sus actos, tanto públicos como privados, a quien en este acto se le devuelve por así solicitarlo. -----

DECLARACIONES-----

A continuación, el C. Lic. Josué Martínez Elivarri, en su carácter de Subdirector de Control Interno, y responsable de la Revisión expone al C. Lic. Daniel Arriaga López designado para atender la revisión con número progresivo 2 GI y clave de programa 710, el Diagrama de Flujo del proceso propuesto para ser implantado, y solicita a los funcionarios presentes, externen su opinión sobre el diagrama de flujo presentado. Acto seguido, se hacen las modificaciones propuestas por los Servidores Públicos y se procede a la rubrica del Diagrama de Flujo modificado.-----

No habiendo más hechos que hacer constar, se da por concluida la práctica de esta diligencia, siendo las 18.30 horas de la fecha de su inicio. Así mismo, previa lectura de lo asentado en la presente Acta, la firman al margen y al calce todos y cada uno de los que en ella intervienen para constancia legal, documento que consta de tres fojas útiles y que fue elaborado en original y cuatro copias, de las que se entrega una a cada servidor público con los que se atendió la diligencia.-----

CONSTE-----

POR LAS ÁREAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO

Lic. Daniel Arriaga López
Gerente de Prestaciones

Lic. Barbara Negrilla Ascue
Subgerente de Pensionados



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

*CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA
PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.*

**POR LA CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL
DISTRITO FEDERAL**

Lic. Josué Martínez Eliverri

L.C. Verónica Calderón Gómez

Subdirector de Control Interno

J.U.D. de Administración de Recursos

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

A.2 DATOS GENERALES DEL ÁREA A REVISAR

ÁREA: GERENCIA DE PRESTACIONES

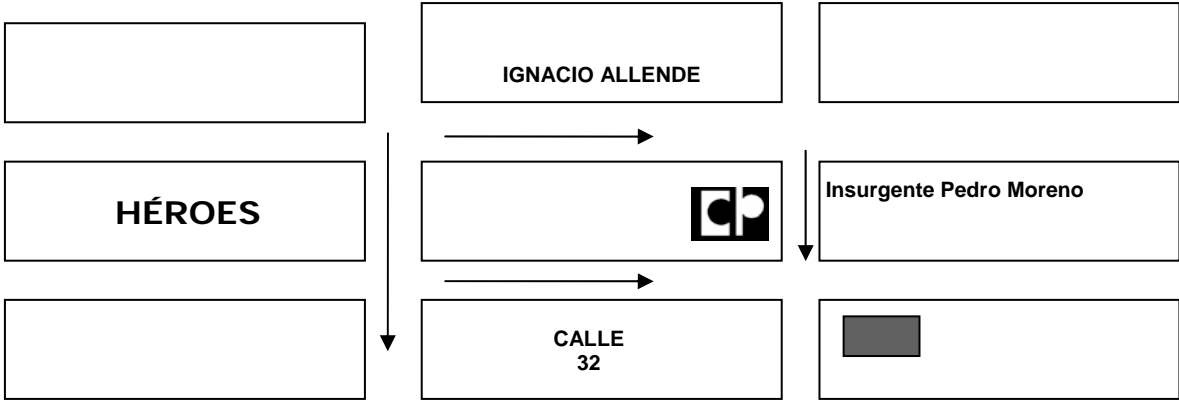
NOMBRE DEL TITULAR: LIC. DANIEL ARRIAGA LÓPEZ.

DIRECCIÓN DE LAS OFICINAS: AV. INSURGENTES PEDRO MORENO NÚM. 19 COL. GUERRERO, DEL. CUAUHTÉMOC, MÉXICO, D.F.

TELÉFONOS: **DIRECTOS:** 58 97 00 00

CONMUTADOR: 58 97 08 00 - 14 **EXTENSIONES:** 1022

CROQUIS DE LOCALIZACIÓN



UBICACIÓN DE LAS OFICINAS:
 ESTACIONAMIENTO PARA VEHÍCULOS:
 SENTIDO VIAL DE LAS CALLES



NÚMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;"> A.3 </div>	RECURSOS HUMANOS ASIGNADOS
--	---------------------------------------

NOMBRE:	LIC. JOSUÉ MARTÍNEZ ELIVARRI	L.C VERONICA CALDERÓN GÓMEZ	ISABEL SIERRA PELAES	DOROTEO RIOJAS JARA
PUESTO:	SUBDIRECTOR	J.U.D. DE CONTROL	ANALISTA	ANALISTA
FIRMA:				
INICIALES EN P.T.	JME	VCG	ISP	DRJ
RÚBRICA:				
MEMORANDA				
COMISIÓN:				
SUSPENSIÓN:				

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

A.4

OBJETIVO Y ALCANCE

OBJETIVO:

- ♦ Verificar el cumplimiento del sistema de pensiones otorgados tanto en aspectos de Control Interno y apego a la Normatividad vigente, para hacer más eficiente su determinación y pago.

JUSTIFICACIÓN:

Derivado de las inconformidades de generadas por los derechohabientes por el retraso en la determinación e incorrecta aplicación de la Legislación aplicable, resulta necesario realizar una revisión que garantice el adecuado cumplimiento de los procedimientos y normatividad aplicable.

ELABORÓ

AUTORIZÓ

JUD DE CONTROL

SUBDIRECTOR

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

A.5

**OFICIOS DE SOLICITUD
DE INFORMACIÓN**

1

**OFICIOS DE REQUERIMIENTO DE
INFORMACIÓN**

FOLIO ____ AL



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

*CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA
PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.*

OFICIO: C.I. 201/2005

ASUNTO: Se solicita información relacionada con trámites de otorgamiento de pensión

México, D.F. a 3 de Junio de 2005.

LIC. DANIEL ARRIAGA LÓPEZ
GERENTE DE PRESTACIONES
PRESENTE

Con relación a la revisión del procedimiento para el otorgamiento de Pensiones, con número progresivo 2 GI y clave de programa 710, de la que se le informó su inicio mediante oficio C.I./170/2005 de fecha 23 del mes de mayo del ejercicio 2005, que lleva a cabo personal adscrito a esta Contraloría Interna, le solicito tenga a bien girar sus instrucciones a quien corresponda, a fin de que se nos proporcione la información que se relaciona a continuación:

- 1) Manuales Administrativos en vigor, autorizado y dictaminados.
- 2) Estructura Organizacional de la Gerencia de Prestaciones.
- 3) Listado de las solicitudes de pensión recibidas en el mes de diciembre de 2004.
- 4) Normatividad aplicable al área.
- 5) Expedientes de los derechohabientes solicitantes.

Le agradeceré que esa información sea proporcionada al personal actuante dentro de los 5 días hábiles contados a la recepción de éste.

Con un cordial saludo, le retiro las seguridades de mis consideración distinguida.

ATENTAMENTE
EL CONTRALOR INTERNO

ING. GASTÓN OVALLE AGUIRRE

C.c.p. Lic. Azucena Urrea Lunas.- Gerente General de CAPREPOL.

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

B **PROGRAMA DE TRABAJO**

1

OBJETIVO Y ACTIVIDADES

FOLIO ____ AL

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

C

MARCAS GENERALES

1

MARCAS Y/O TILDES

FOLIO ____ AL

2

**SIMBOLOGÍA DE FLUJOS DE
INFORMACIÓN**

FOLIO ____ AL

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02


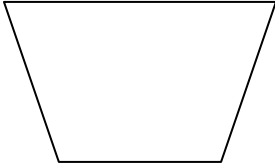
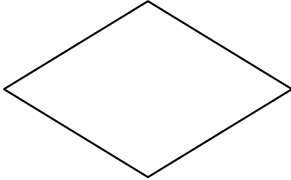

MARCAS GENERALES

A	Inicio de la verificación en registros.
Z	Final de la verificación en registros.
✓	Operaciones aritméticas correctas.
3	Operaciones aritméticas cuadradas.
<u>û</u>	Cotejado con auxiliares.
OK	Verificado físicamente.
∅	Pendiente.
⊗	Pendiente aclarado.
$\begin{matrix} p & & d \\ \hline & & \\ \hline \end{matrix}$	Cruce en relación con la misma cédula.
$\begin{matrix} \circ & \text{---} \\ \hline \end{matrix}$	Cruce en relación con otra cédula.
Ⓜ	Cotejado con registros de Unidad Admón. Presupuestal y otros.
PO	Partida objetable.
PA	Presupuesto autorizado, cotejado.
FI	Fuente de información.
NA	No aplicable
DEF ←	Deficiencia.

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

APLICABLE EN SU CASO

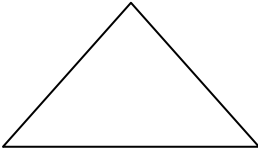
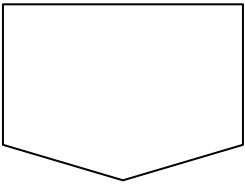
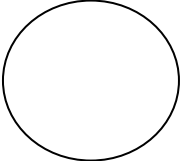
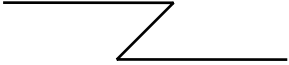
SIMBOLOGÍA DE FLUJOS DE INFORMACIÓN

SÍMBOLO	NOMBRE	SIGNIFICADO
	Inicio o término.	Indica el inicio o término del diagrama.
	Operación y/o actividad.	Representa la ejecución de una actividad.
	Decisión	Indica el punto dentro del flujo en que son posibles alternativas distintas.
	Documento	Informe, reporte o producto documental que contiene datos.

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

APLICABLE EN SU CASO


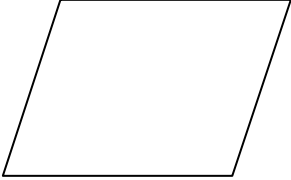

SIMBOLOGÍA DE FLUJOS DE INFORMACIÓN

SÍMBOLO	NOMBRE	SIGNIFICADO
	Archivo definitivo.	Indica que se guarda un documento de manera permanente.
	Conector fuera de página.	Representa un enlace con otra hoja en que continúa el diagrama. 1. Hoja. 2. Secuencia.
	Conector dentro de página.	Enlaza parte del diagrama con otra parte del mismo dentro de una hoja.
	Enlace de comunicación.	Representa la transmisión de información de una parte a otra mediante líneas telefónicas o de manera verbal.

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

APLICABLE EN SU CASO

SIMBOLOGÍA DE FLUJOS DE INFORMACIÓN

SÍMBOLO	NOMBRE	SIGNIFICADO
	Dirección de flujo o línea de Unión.	Conecta los símbolos y señala el orden en que se realizan las distintas actividades.
	Entrada y/o salida.	Representa la entrada y/o salida de documentos.
	Operación auxiliar.	Actividad que realiza un subordinado y que no implica compartir la responsabilidad.

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

D DOCUMENTACIÓN
SOPORTE

1

FORMATOS APLICADOS

FOLIO ____ AL

2

MATRICES DE RESULTADOS

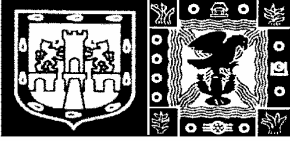
FOLIO ____ AL

3

CEDULAS DE ANALISIS

FOLIO ____ AL

Formato PISCI-01D

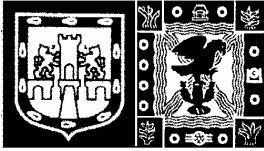


Unidad de Gobierno: _____
 Puesto: _____
 Nombre del entrevistado: _____
 Área de Adscripción: _____

Aplicó: _____
 Supervisó: _____
 Fecha: _____

Instrucciones: El propósito de este cuestionario es conocer los objetivos o metas que a corto, mediano o largo plazos usted se ha propuesto alcanzar en la Unidad de Gobierno en la que presta sus servicios. Le solicitamos no escribir las funciones que tiene delegadas en el manual administrativo; queremos conocer sus objetivos. La palabra riesgo se define como la contingencia o proximidad de un daño; en consecuencia, un riesgo es una situación que puede o no ocurrir, pero de presentarse provocaría el incumplimiento parcial o total de sus objetivos. Los riesgos reales son aquellas dificultades que ya se han presentado, mientras que los riesgos probables son aquellas dificultades que podrían presentarse y que, en ambos casos, impedirían el cumplimiento parcial o total de sus objetivos. En la columna titulada Nivel de riesgo, le solicitamos escriba el número 1 si considera que el riesgo, real o probable, es bajo, el 2 si es medio y el 3 si considera que el riesgo es alto. Le agradecemos su colaboración.

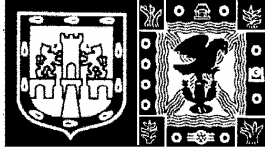
Objetivos de la Unidad de Gobierno.	Riesgos reales o probables	Nivel de riesgo



Evaluación de los Componentes del Control Interno

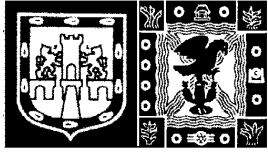
Instrucciones: Este cuestionario es anónimo, le solicitamos que sus respuestas sean honestas. Su propósito es analizar el ambiente y las condiciones en que se desarrollan sus actividades en la Unidad de Gobierno. Se le proporcionará otro formato, en el que le solicitamos marque únicamente el inciso 1, 2 o 3, en función de cuál de las tres opciones coincide más con su punto de vista. Le agradecemos su colaboración.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	R
1	Códigos de conducta y/o reglas de comportamiento.	Sí existen, son observados cotidianamente y están por escrito.	1
		Sí existen pero no se observan; sería lo mismo si no existieran.	2
		No existen.	3
2	Calidad y oportunidad de la información.	No llega o no se identifica con el cumplimiento de los objetivos.	1
		Llega con desfase y el cumplimiento de objetivos se evalúa tardíamente.	2
		Se recibe la que es necesaria para evaluar el logro de los objetivos.	3
3	Actitud ante la carencia de elementos para garantizar el cumplimiento de objetivos.	Se analizan los problemas, pero sólo se toman medidas inmediatas para resolverlos.	1
		Sólo se toman medidas inmediatas para resolver los problemas.	2
		Se analizan los problemas, se resuelven y se establecen políticas preventivas.	3
4	Cursos de capacitación.	Los conoce y regularmente asiste.	1
		No los conoce.	2
		Los conoce, pero no se le da la oportunidad de asistir.	3
5	Conocimiento de los objetivos del área de adscripción.	El personal operativo sólo los conoce parcialmente.	1
		Sí se conocen, en todos los niveles.	2
		Sólo el personal de estructura los conoce.	3
6	La detección de riesgos en la operación.	Se detectan, pero no se toman medidas para disminuirlos.	1
		Se evalúan en el momento en que se detectan y se toman medidas para disminuirlos.	2
		No existen mecanismos para la detección de riesgos.	3
7	Políticas generales en la Unidad de Gobierno.	Sí existen, son observadas cotidianamente y están por escrito.	1
		No existen.	2
		Sí existen pero no se observan; sería lo mismo si no existieran.	3
8	Información para la gestión administrativa y operativa.	No es confiable ni oportuna.	1
		Es suficiente y oportuna, y se evalúa periódicamente.	2



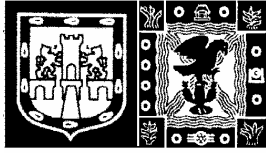
Evaluación de los Componentes del Control Interno

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	R
9	Descripción de puestos y funciones del personal.	Existen y se encuentran formalizadas documentalmente.	1
		Existen, pero no se han actualizado.	2
		No existen, sólo se conocen de manera informal.	3
10	Se asumen mayores responsabilidades que las que corresponden al área.	Sólo cuando se requieren apoyos en casos extraordinarios.	1
		Sólo cuando se presentan errores en otras áreas con las que tienen procesos en común.	2
		Regularmente se realizan actividades y operaciones que corresponden a otras áreas.	3
11	Coherencia de los planes, programas y objetivos de la Unidad de Gobierno con las necesidades de la ciudadanía.	Sólo se atienden algunas demandas de la ciudadanía.	1
		Están alejados de las demandas más urgentes de la ciudadanía.	2
		Con su aplicación se atienden demandas prioritarias de la ciudadanía.	3
12	Evaluación de riesgos en la operación.	Se reducen, debido a que los procedimientos permiten detectarlos.	1
		Son muy altos, porque no existen procedimientos que los reduzcan.	2
		No se pueden reducir, debido a que los procedimientos no permiten detectarlos.	3
13	El Liderazgo del titular de la Unidad de Gobierno.	Algunos aspectos son dignos de imitar y seguir.	1
		Existe, es definido y seguido por el personal.	2
		No hay un liderazgo digno de imitar y seguir.	3
14	Control de la información (informes, reportes, registros, base de datos, etc).	Parcialmente se tiene ordenada y sistematizada.	1
		Está desordenada y no se tiene control sobre la misma.	2
		Se tiene organizada, ordenada y sistematizada.	3
15	Estructura Orgánica.	La autorizada es adecuada para el desarrollo de las actividades encomendadas.	1
		La autorizada es insuficiente y entorpece el desarrollo de las actividades.	2
		La autorizada se modifica parcialmente en la práctica, reasignando al personal entre las áreas, para el mejor desarrollo de las actividades encomendadas.	3
16	Existe información apropiada para determinar el nivel de autoridad y el alcance de la responsabilidad asignada.	Sí, está documentada y formalizada a todos los niveles.	1
		No existe.	2
		Sí, pero es informal a todos los niveles.	3



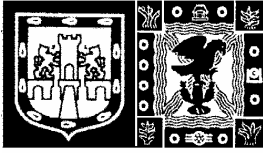
Evaluación de los Componentes del Control Interno

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	R
17	Revisión de los objetivos específicos del área para comprobar su vigencia.	Se efectúa periódicamente y se actualizan.	1
		Sólo se actualizan cuando hay modificaciones.	2
		No se han realizado actualizaciones durante varios años.	3
18	Controles internos.	Son suficientes, adecuados y específicos para la operación que supervisan.	1
		Existen y se aplican, pero presentan deficiencias importantes.	2
		Existen, pero sólo se aplican de vez en cuando.	3
19	Apego a principios de legalidad, honradez, lealtad y profesionalismo.	No se actúa con apego a estos principios.	1
		Se apega parcialmente a alguno de ellos.	2
		Todos los actos se apegan a los principios de legalidad, honradez, lealtad y profesionalismo.	3
20	Calidad de la comunicación entre las áreas.	Es suficiente, precisa y oportuna.	1
		Algunas ocasiones es imprecisa, incompleta o llega con retraso.	2
		Usualmente es inadecuada y con retraso.	3
21	El personal en su área.	Es suficiente pero no se atienden satisfactoriamente las actividades.	1
		Es adecuado y se atienden las actividades.	2
		Es insuficiente o excesivo para atender las actividades.	3
22	Conocimiento de las responsabilidades y de lo que se espera de cada quien.	Se difunden sólo cuando se dan cambios en la operación.	1
		Se conocen a través de la inducción al puesto.	2
		Sólo a través de la práctica cotidiana.	3
23	Establecimiento de objetivos específicos para todos los procesos.	Existen y están establecidos de manera formal.	1
		No se han establecido de manera formal.	2
		Sólo se han establecido aquéllos que se consideran relevantes.	3
24	Evaluación de los controles	Sólo se evalúan cuando existen modificaciones a los procedimientos.	1
		Se evalúan periódicamente y se corrigen.	2
		Únicamente se evalúan cuando existen errores constantes y/o graves.	3
25	Manejo de recursos apegado a principios de honradez, imparcialidad y transparencia.	No se hace con apego a los principios enunciados.	1
		En todos los casos se hace con honradez, imparcialidad y transparencia.	2
		No necesariamente se atienden en su totalidad dichos principios.	3



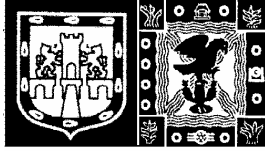
Evaluación de los Componentes del Control Interno

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	R
26	Eficiencia de los canales de comunicación.	La información llega a todos los niveles de las áreas involucradas.	1
		No llega a las áreas involucradas.	2
		La información sólo llega al personal de estructura de las áreas involucradas.	3
27	Análisis de conocimientos y habilidades (vacantes o promociones).	No se evalúa a la persona propuesta.	1
		La persona sólo ocasionalmente es evaluada de acuerdo al perfil del puesto.	2
		La persona siempre es evaluada de acuerdo con el perfil del puesto.	3
28	Reuniones de trabajo para analizar el desempeño de las áreas y adoptar medidas para mejorarlo.	No se llevan a cabo, y generalmente las medidas de mejora las toma el jefe inmediato superior.	1
		Se realizan en forma esporádica, asisten sólo mandos medios y superiores, y sólo se toman medidas urgentes.	2
		Se realizan en forma periódica, se involucra a la mayoría del personal y se deja evidencia escrita.	3
29	Cuantificación del cumplimiento de los objetivos del área.	Existen formatos y registros, pero sólo ocasionalmente se cuantifican los avances.	1
		Existen formatos y registros en los que regularmente se cuantifican los avances.	2
		No existe ningún tipo de formato o registro.	3
30	Procedimientos para su actividad.	Existen, pero no están actualizados y sólo se aplican algunos aspectos.	1
		Existen, pero son poco claros y tienen deficiencias.	2
		Existen, están actualizados, formalizados y se aplican.	3
31	Trato digno, cordial y tolerante entre el personal.	No en todos los casos el trato se da con apego a sus derechos.	1
		Las relaciones no son cordiales y tolerantes.	2
		El trato es cordial y con respeto a sus derechos y libertades.	3
32	Funcionamiento de los Sistemas de Control.	Ocasionalmente se hacen pruebas de control, pero sin dejar evidencia.	1
		Se hacen pruebas periódicamente en los Sistemas de Control y se deja evidencia documental.	2
		No se verifica el funcionamiento de los Sistemas de Control.	3
33	Actitud del personal ante actividades de alto riesgo.	Sólo se realizan las actividades programadas, sin considerar los riesgos.	1
		Se analizan los riesgos y se toman medidas para reducirlos.	2
		Se analizan los riesgos de manera superficial.	3



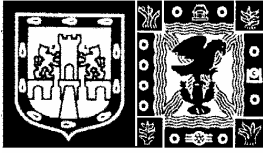
Evaluación de los Componentes del Control Interno

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	R
34	Acciones correctivas cuando hay incumplimiento de las políticas y procedimientos aprobados.	No se adoptan y las faltas se vuelven recurrentes.	1
		Sí se adoptan y se evalúan periódicamente para evitar su recurrencia.	2
		Sí se adoptan, pero no se evalúan para determinar sus efectos.	3
35	Seguimiento de los objetivos estratégicos del área.	No se realiza seguimiento.	1
		Sólo se lleva a cabo cuando no se están cumpliendo los objetivos.	2
		Se realiza en forma sistemática, y se cuenta con formatos y registros de control.	3
36	Políticas internas.	Se carece de políticas internas.	1
		Existen, se aplican y están orientadas a mejorar la operación.	2
		Existen, pero no son tomadas en cuenta por el personal.	3
37	Código de Ética.	Se tiene por escrito, se observa y es aceptado por el personal.	1
		No consta por escrito, pero el personal tiene un comportamiento como si existiera.	2
		No existe y no se tiene interés por establecerlo, y el personal es ajeno a ello.	3
38	Congruencia entre la información recibida de terceros y la generada en la Unidad de Gobierno.	La información es deficiente y continuamente se realizan aclaraciones.	1
		La información presenta incongruencias y las aclaraciones sólo se realizan sobre errores.	2
		La información recibida es congruente y en pocas ocasiones se realizan aclaraciones.	3
39	Rotación del personal.	Existe ocasionalmente, a solicitud de la persona o del jefe inmediato.	1
		Existe frecuente rotación del personal.	2
		Sólo existe cuando se presentan errores frecuentes.	3
40	Identificación de áreas críticas y conductas que propician la corrupción.	Se tiene detectadas las áreas y conductas, pero sólo en algunos casos se toman medidas preventivas y excepcionalmente correctivas.	1
		No se tienen identificadas las áreas y conductas, por lo que no se toman medidas.	2
		Se tienen detectadas las áreas y conductas, por lo que se toman medidas preventivas y correctivas.	3
41	Aportaciones para el cumplimiento de los objetivos del área.	No se solicitan aportaciones.	1
		Con frecuencia se solicitan aportaciones y son tomadas en cuenta.	2
		Sólo esporádicamente se solicitan aportaciones y en ocasiones no son tomadas en cuenta.	3



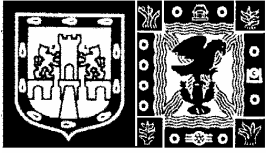
Evaluación de los Componentes del Control Interno

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	R
42	Efectividad de los procedimientos.	Orientan de manera flexible dando lugar al criterio.	1
		No son claros y dan cabida a duplicidad de actividades en varias áreas.	2
		Orientan específicamente sin dejar lugar al criterio.	3
43	Imagen y Reputación al interior y exterior de la Unidad de Gobierno.	Se tiene buena imagen y reputación.	1
		No se tiene buena imagen y reputación.	2
		No en todos los casos se tiene una buena imagen y reputación.	3
44	Resguardo de bienes.	No hay resguardo de bienes.	1
		Se cuenta con el resguardo de bienes a su cargo y están actualizados.	2
		Los resguardos de los bienes están incompletos y no están actualizados.	3
45	Definición de responsabilidades.	Cada quien conoce sus responsabilidades, pero las evitan.	1
		No existe precisión de las responsabilidades.	2
		Cada quien conoce sus responsabilidades.	3
46	Existen y operan procedimientos de anticorrupción en las áreas de alto riesgo.	Se tienen establecidos mecanismos y se aplican periódicamente.	1
		Se tienen establecidos, pero sus resultados no han sido lo eficiente que se esperaban.	2
		Se desconoce.	3
47	Procedimientos para identificar los riesgos derivados de fuentes externas que afectan el cumplimiento de los objetivos del área.	Existen, pero tienen deficiencias.	1
		No se cuenta con ellos.	2
		Existen y son de uso cotidiano.	3
48	Procedimientos informales.	Sólo se aplican los procedimientos formales.	1
		Se aplican, pero no proporcionan seguridad.	2
		Se aplican constantemente en el desarrollo de las actividades.	3
49	Actitud del personal ante algún comportamiento indebido.	Sólo en algunos casos se informa a su superior.	1
		Se informa en todos los casos a sus superiores y se procura resolver el problema antes de que tenga consecuencias.	2
		Existe indiferencia ante este tipo de situaciones.	3



Evaluación de los Componentes del Control Interno

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	R
50	Reuniones de trabajo para verificar los Controles Internos.	Se realizan reuniones esporádicas en las que sólo participa el personal de estructura.	1
		No se realizan reuniones para analizar los controles internos.	2
		Se realizan frecuentemente con todo el personal y se toman en cuenta las aportaciones planteadas.	3
51	Conocimientos y experiencia para atender las responsabilidades asignadas.	El personal no cuenta con experiencia y no se le capacita, por lo que se cometen continuos errores.	1
		El personal está debidamente capacitado o cuenta con la experiencia suficiente.	2
		El personal cuenta con experiencia, pero no se le capacita con regularidad.	3
52	Actos de extorsión y/o soborno.	No se tiene conocimiento de tales actos en su área.	1
		Existen, pero no se denuncian.	2
		Posiblemente existen, pero no se tienen detectados.	3
53	Procedimientos para identificar los riesgos derivados de fuentes internas que afectan el cumplimiento de los objetivos del área.	Existen, pero tienen deficiencias.	1
		No se cuenta con ellos.	2
		Existen y son de uso cotidiano.	3
54	Obtención de información interna, para elaborar informes.	Se entrega de acuerdo a los instructivos y procedimientos, considerando los tiempos que se establecen.	1
		Se entrega con deficiencias y en forma desfasada.	2
		Se entrega de acuerdo a los instructivos y procedimientos, en forma desfasada.	3
55	Trato a terceros.	Es indiferente en cuanto a valores éticos.	1
		Opera parcialmente la consideración de valores éticos.	2
		Se da en todos los niveles con alta consideración de valores éticos.	3
56	Procedimiento para detectar las deficiencias de Control Interno.	El procedimiento utilizado es informal.	1
		No existe un procedimiento para detectar deficiencias.	2
		Existe un procedimiento formalmente establecido, que detecta e informa las deficiencias de control.	3
57	Impacto de los cursos de capacitación.	No aplica los conocimientos adquiridos.	1
		Ocasionalmente aplica los conocimientos en su área de trabajo.	2
		El personal regularmente aplica los conocimientos en su área de trabajo.	3



Evaluación de los Componentes del Control Interno

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	R
58	Actitud del personal ante procedimientos anticorrupción.	Es indiferente.	1
		Los acepta y colabora cuando se le solicita.	2
		Existe resistencia.	3
59	Evaluación de riesgos, a través de procedimientos establecidos.	No se realiza.	1
		Se realiza de manera formal y como parte de la actividad diaria.	2
		Se realiza de manera informal, solamente cuando se considera necesario.	3
60	Obtención de información externa, para elaborar informes.	Se entrega de acuerdo a los instructivos y procedimientos, en forma desfasada.	1
		Se entrega de acuerdo a los instructivos y procedimientos, considerando los tiempos que se establecen.	2
		Se entrega con deficiencias y en forma desfasada.	3
61	Relaciones entre el personal.	Existen conflictos derivados de actitudes prepotentes de los mandos medios y superiores.	1
		El trato es respetuoso y cortés, de igualdad entre todo el personal.	2
		El trato es diferenciado, de acuerdo con los niveles jerárquicos, pero es respetuoso.	3
62	Acciones ante la detección de problemas o deficiencias.	Se conocen los problemas o deficiencias, pero no se corrigen.	1
		Se investigan las causas fundamentales de problemas o deficiencias, y se corrigen.	2
		Únicamente se corrigen las deficiencias o problemas, sin analizar las causas.	3
63	Promociones de los trabajadores.	Excepcionalmente se dan oportunidades.	1
		Se dan oportunidades para que los trabajadores puedan ocupar puestos superiores.	2
		Sólo se dan a criterio del titular del área.	3
64	Conocimiento de los planes y programas del área de adscripción.	El personal operativo sólo los conoce parcialmente.	1
		Sólo el personal de estructura los conoce.	2
		Sí se conocen, en todos los niveles.	3
65	Procedimientos que permitan reaccionar ante riesgos que puedan tener efectos relevantes.	No existen o tienen deficiencias importantes.	1
		Existen, pero no están formalmente establecidos.	2
		Existen y están claramente definidos de manera escrita.	3

Formato PISCI-02D-1

Número progresivo: _____

FORMATO DE RESPUESTAS.

Instrucciones: para cada pregunta, marque una "X" en la casilla de la respuesta (1, 2 o 3) que más se asemeje a la opinión que usted tiene sobre ese asunto.

Pregunta	Respuesta			Pregunta	Respuesta			Pregunta	Respuesta			Pregunta	Respuesta		
	1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3
1				18				35				52			
2				19				36				53			
3				20				37				54			
4				21				38				55			
5				22				39				56			
6				23				40				57			
7				24				41				58			
8				25				42				59			
9				26				43				60			
10				27				44				61			
11				28				45				62			
12				29				46				63			
13				30				47				64			
14				31				48				65			
15				32				49							
16				33				50							
17				34				51							
12				29				46				63			
13				30				47				64			
14				31				48				65			
15				32				49							
16				33				50							
17				34				51							
7				24				41				58			
8				25				42				59			
9				26				43				60			
10				27				44				61			
11				28				45				62			
12				29				46				63			
13				30				47				64			
14				31				48				65			
15				32				49							
16				33				50							
17				34				51							

MATRIZ DE LOS COMPONENTES DE LA UNIDAD DE GOBIERNO PISCI 02D										
RESULTADOS OBTENIDOS DEL PERSONAL QUE INTERVIENE EN PENSIONADOS										
Integridad y Valores Éticos	conteo de respuestas				Total respuestas	Conteo de respuestas				Nivel de riesgo
	1	2	3	0		1	2	3	0	
1. Códigos de conducta y /o reglas de comportamiento	5	1	2	0	8	2.5	0.75	2	0	65.63%
2. Políticas generales en la Unidad de Gobierno	5	2	0	1	7	2.5	1.5	0	0	57.14%
3. El Liderazgo del titular de la Unidad de Gobierno	3	2	3	0	8	1.5	1.5	3	0	75.00%
4. Apego a principios de legalidad, honradez, lealtad y profesionalismo	3	3	2	0	8	1.5	2.25	2	0	71.88%
5. Manejo de recursos apegado a principios de honradez, imparcialidad y transparencia	6	2	0	0	8	3	1.5	0	0	56.25%
6. Trato digno, cordial y tolerante entre el personal	4	2	2	0	8	2	1.5	2	0	68.75%
7. Código de Ética	0	5	3	0	8	0	3.75	3	0	84.38%
8. Imagen y Reputación al interior y exterior de la Unidad de Gobierno	1	7	0	0	8	0.5	5.25	0	0	71.88%
9. Actitud del personal ante algún comportamiento indebido	6	2	0	0	8	3	1.5	0	0	56.25%
10. Trato a terceros	2	5	1	0	8	1	3.75	1	0	71.88%
Total por Componente	35	31	13	1	79	17.5	23.3	13	1	68.04%

Estilo de Gestión										
11. Relaciones entre el personal	2	3	3	0	8	1	2.25	3	0	78.13%
12. Actitud ante la carencia de elementos para garantizar el cumplimiento de objetivos	3	2	3	0	8	1.15	1.15	3	0	75.00%
17. Actitud del personal ante actividades de alto riesgo	4	3	1	0	8	2	2.25	1	0	65.63%
27. Reuniones de trabajo para analizar el desempeño de las áreas y adoptar medidas para mejorarlo	2	5	1	0	8	1	3.75	1	0	71.88%
Total por Componente	11	13	8	0	32	5.5	9.75	8	0	72.66%

Competencia Profesional										
19. Definición de responsabilidad	5	3	0	0	8	2.5	2.25	0	0	59.38 %
21. Impacto de los cursos de capacitación	2	5	0	1	7	1	3.75	0	0	67.86 %
23 Cursos de capacitación	4	4	0	0	8	2	3	0	0	62.50 %
Total Componente	11	12	0	1	23	5.5	9	0	1	63.04 %

Estilo Organizacional										
13. Descripción de puestos y funciones del personal	2	6	0	0	8	1	4.5	0	0	68.75 %
14. Estructura orgánica	3	5	0	0	8	1.5	3.75	0	0	65.63 %
15. El personal en su área	4	2	2	0	8	2	1.5	2	0	68.75 %
Total de Componente	9	13	2	0	24	4.5	9.75	2	0	67.71 %

Asignación de Autoridad y Responsabilidad										
25 Existe información apropiada para determinar el nivel de autoridad y el alcance de la responsabilidad asignada	4	2	2	0	8	2	1.5	2	0	68.75 %
26. Conocimiento de las responsabilidades y de lo que se espera de cada quien	3	0	5	0	8	1.5	0	5	0	81.25 %
Total de Componente	7	2	7	0	16	3.5	1.5	7	0	75.00 %

Políticas y Prácticas de Recursos Humanos										
16. Análisis de conocimiento y habilidades	2	2	4	0	8	1	1.5	4	0	81.25 %
18. Rotación de personal	3	5	0	0	8	1.5	3.75	0	0	65.63 %

20 Conocimientos y experiencia para atender las responsabilidades asignadas	1	5	1	1	7	0.5	3.75	1	0	75.00 %
22 Promociones de los trabajadores	1	5	1	1	7	0.5	3.75	1	0	75.00 %
24 Se asumen mayores responsabilidades que las que corresponden al área.	2	1	5	0	8	1	0.75	5	0	84.38 %
Total del Componente	9	18	11	2	38	4.5	13.5	11	2	76.32 %

Corrupción										
28 Acciones correctivas cuando hay incumplimiento de las políticas y procedimientos aprobados	3	5	0	0	8	1.5	3.75	0	0	65.63 %
29 Identificación de la áreas críticas y conductas que propician la corrupción	4	1	2	1	7	2	0.75	2	0	67.86 %
30 Existen y operan procedimientos de anticorrupción en las áreas de alto riesgo.	4	0	4	0	8	2	0	4	0	75.00 %
31 Actos de extorsión y/o soborno.	6	2	0	0	8	3	1.5	0	0	56.25 %
32. Actitud del personal ante procedimientos anticorrupción	6	1	1	0	8	3	0.75	1	0	59.38 %
Total del Componente	23	9	7	1	39	11.5	6.75	7	1	64.74 %

Evaluación de Riesgos										
33 Conocimientos de los planes y programas del área de adscripción	2	3	3	0	8	1	2.25	3	0	78.13 %
34 Conocimiento de los objetivos del área de adscripción	4	1	3	0	8	2	0.75	3	0	71.88 %
35 Coherencia de los planes, programas y objetivos de la Unidad de Gobierno con las necesidades de la ciudadanía	2	6	0	0	8	1	4.5	0	0	68.75 %
36 Revisión de los objetivos específicos del área para comprobar su vigencia	2	5	1	0	8	1	3.75	1	0	71.88 %

37 Establecimiento de objetivos específicos para todos los procesos	3	3	2	0	8	1.5	2.25	2	0	71.88
38. Cuantificación del cumplimiento de los objetivos del área	4	1	3	0	8	2	0.75	3	0	71.88
39. Seguimiento de los objetivos estratégicos del área	3	4	1	0	8	1.5	3	1	0	68.75
40 Aportaciones para el cumplimiento de los objetivos del área	2	4	2	0	8	1	3	2	0	75.00
41. Procedimientos para identificar los riesgos derivados de fuentes externas que afectan el cumplimiento de los objetivos del área.	2	2	4	0	8	1	1.5	4	0	81.25
Total del Componente	24	29	19	0	72	12	21.8	19	0	73.26

Medidas de Control										
42. Procedimientos para identificar los riesgos derivados de fuentes internas que afectan el cumplimiento de los objetivos del área	0	4	4	0	8	0	3	4	0	87.50
43. Evaluación de riesgos, a través de procedimientos establecidos	3	3	2	0	8	1.5	2.25	2	0	71.88
44. Procedimientos que permitan reaccionar ante riesgos que puedan tener efectos relevantes.	1	5	2	0	8	0.5	3.75	2	0	78.13
45 La detección de riesgos en la operación	6	1	1	0	8	3	0.75	1	0	58.38
46 Evaluación de riesgos en la operación	5	1	2	0	8	2.5	0.75	2	0	65.63
47 Controles Internos	4	2	2	0	8	2	1.5	2	0	68.75
48 Evaluación de los controles	2	2	4	0	8	1	1.5	4	0	81.25
49 Procedimientos para su actividad	1	1	6	0	8	0.5	0.75	6	0	90.63
50. Políticas internas	3	2	3	0	8	1.5	1.5	3	0	75.00
51. Efectividad de los procedimientos	0	5	3	0	8	0	3.75	3	0	84.38
52. Procedimientos informales	5	0	3	0	8	2.5	0	3	0	68.75

Total del Componente	30	26	32	0	88	15	19.5	32	0	75.57 %
----------------------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------	-----------	-------------	-----------	----------	-------------------

Información y Comunicación										
53. Obtención de información interna, para elaborar informes	5	1	2	0	8	2.5	0.75	2	0	65.63 %
54 Obtención de información externa, para elaborar informes	5	1	2	0	8	2.5	0.75	2	0	65.63 %
55 Calidad y oportunidad de la información	3	5	0	0	8	1.5	3.75	0	0	65.63 %
56 Información para la gestión administrativa y operativa	3	5	0	0	8	1.5	3.75	0	0	65.63 %
57 Control de la información (informes, reportes, registros, base de datos, etc.)	3	3	2	0	8	1.5	2.25	2	0	71.88 %
58 Calidad de la comunicación entre las áreas	1	4	3	0	8	0.5	3	3	0	81.25 %
59. Eficiencia de los canales de comunicación	3	5	0	0	8	1.5	3.75	0	0	65.63 %
60 Funcionamiento de los Sistemas de Control	4	2	2	0	8	2	1.5	2	0	68.75 %
61 Congruencia entre la información recibida de terceros y la generada en la Unidad de Gobierno	1	3	4	0	8	0.5	2.25	4	0	84.38 %
62. Las reuniones con el inmediato superior	5	2	1	0	8	2.5	1.5	1	0	62.50 %
Total por Componente	33	31	16	0	80	16.5	23.3	16	0	69.69 %

Supervisión										
63 Reuniones de trabajo para verificar los Controles Internos	1	5	2	0	8	0.5	3.75	2	0	78.13 %
64 Procedimiento para detectar las deficiencias de Control Interno	1	3	4	0	8	0.5	2.25	4	0	84.38 %
65 Acciones ante la detección de problemas o deficiencias	4	4	0	0	8	2	3	0	0	62.50 %
Total del Componente	6	12	6	0	24	3	9	6	0	75.00 %



PROGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONTROL INTERNO 2005

**CUESTIONARIO DEL DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD.
 FILOSOFÍA DE DIRECCIÓN Y ESTILO DE GESTIÓN
 (CULTURA ORGANIZACIONAL)**

Formato PISCI-04-D

N°.	PREGUNTAS	SI	NO
1.-	Existen políticas que faciliten la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.-	Se cuenta con algún documento sobre la normatividad delegacional en un Manual de fácil acceso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.-	Existe un buen sistema de comunicación recíproca (entre superior y subordinados).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.-	Ha identificado grupos informales en el área de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.-	Son las normas de los grupos informales favorables para el desempeño de las actividades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.-	Se estimula la creatividad de los empleados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.-	Frecuentemente me siento molesto por la presión excesiva de mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.-	Se toman en cuenta las sugerencias de los empleados para la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.-	Las prioridades u objetivos de trabajo son cambiados tan frecuentemente que tengo problemas para completar mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.-	La mayoría de las decisiones se toman por consenso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.-	Ha creado la administración un ambiente adecuado para que el trabajo en equipo y la iniciativa individual puedan existir juntos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.-	Se pone muy poco esfuerzo en obtener opiniones y la forma de pensar de los empleados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.-	Mi trabajo ofrece pocas oportunidades para usar mis habilidades e iniciativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Mi superior generalmente comprende los problemas con los que nos enfrentamos en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



PROGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONTROL INTERNO 2005

Nº.	PREGUNTAS	SI	NO
15.-	Se ha establecido un clima donde las personas puedan innovar sobre la manera tradicional de hacer las cosas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.-	Creo que tengo la oportunidad de crecer y desarrollarme como individuo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.-	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para realizar mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.-	Frecuentemente estoy preocupado por:		
	➤ Ser removido de mi cargo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	➤ Cambios en la Administración	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.-	Tengo suficientes oportunidades de recibir:		
	➤ Capacitación para mejorar mis habilidades en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	➤ Capacitación para aprender nuevas tareas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.-	Se procura mejorar las rutinas para evitar que los sistemas se vuelvan obsoletos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.-	Mi superior hace un buen trabajo con respecto a realizar las actividades en equipo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.-	Mi superior se preocupa de mi vida fuera del trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.-	Son sometidas ante un nivel superior en la organización solo aquellas decisiones que no pueden ser tomadas en un nivel determinado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



PROGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONTROL INTERNO 2005

N°.	PREGUNTAS	SI	NO
24.-	Se confía plenamente en las capacidades del personal y se le da carta abierta para que realice las acciones pertinentes para el logro de objetivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25.-	Se tiene absoluta libertad para determinar la forma de trabajar una vez que su superior inmediato lo ha orientado para alcanzar los objetivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Pienso que el trabajo que realizo se considera importante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Dentro del ambiente de trabajo existe confianza y sinceridad entre el personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**Revisión del Procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones
en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal
Concentrado del formato PISCI-04-D Personal Encargado del Otorgamiento de Pensiones**

1.- Existen políticas que faciliten la toma de decisiones.	Si	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
	No							0					0
2.- Se cuenta con algún documento sobre la normatividad delegacional en el Manual de Fácil acceso.	Si	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
	No												0
3.- Existe un buen sistema de comunicación recíproca (entre superior y subordinados).	Si	1	1	1	1		1		1	1			7
	No					0		0			0		0
4.- Ha identificado grupos informales en el área de trabajo.	Si					1	1			1	1		4
	No	0	0	0	0			0	0				0
5.- Son las normas de los grupos informales favorables para el desempeño de las actividades.	Si		0							1	1		2
	No	0		0	0	0	0	0	0				0
6.- Se estimula la creatividad de los empleados.	Si		1		1						1		3
	No	0		0		0	0	0	0	0			0
7.- Frecuentemente me siento molesto por la presión excesiva de mi trabajo	Si		1	1	1	1		1		1			6
	No	0					0		0		0		0
8.- Se toman en cuenta las sugerencias de los empleados para la toma de decisiones.	Si	1	1		1	1		1	1	1	1		8
	No			0			0						0
9.- Las prioridades u objetivos de trabajo son cambiadas tan frecuentemente que tengo problemas para completar mi trabajo.	Si	1	1			1		1	1				5
	No			0	0		0			0	0		0
10.- La mayoría de las decisiones se toman por consenso.	Si			1	1				1				3
	No	0	0			0	0	0		0	0		0
11.- Ha creado la administración un ambiente adecuado para que el trabajo en equipo y la iniciativa individual puedan existir juntos.	Si		1		1				1	1	1		5
	No	0		0		0	0	0					0
12.- Se pone muy poco esfuerzo en obtener opiniones y la forma de pensar de los empleados.	Si	1	1	1	1	1		1	1	1			8
	No						0				0		0

13.- Mi trabajo ofrece pocas oportunidades para usar mis habilidades e iniciativa.	Si							1						1
	No	0	0	0	0	0	0		0	0	0			0
14.- Mi superior generalmente comprende los problemas con los que nos enfrentamos en el trabajo.	Si	1		1	1	1			1	1				6
	No		0				0	0			0			0
15.- Se ha establecido un clima donde las personas puedan innovar sobre la manera tradicional de hacer las cosas.	Si		1	1	1						1			4
	No	0				0	0	0	0	0				0
16.- Creo que tengo la oportunidad de crecer y desarrollarme como individuo.	Si	1	1	1	1	1	1		1	1	1			9
	No							0						0
17.- Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para realizar mi trabajo.	Si	1		1	1		1	1		1	1			7
	No		0			0			0					0
18.- Frecuentemente estoy preocupado por ser removido de mi cargo	Si	1	1		1	1		1			1			6
	No			0			0		0	0				0
19.- Tengo suficientes oportunidades de recibir capacitación para mejorar mis habilidades en el trabajo.	Si						1							1
	No	0	0	0	0	0		0	0	0	0			0
20.- Se procura mejorar las rutinas para evitar que los sistemas se vuelvan obsoletos.	Si	1	1		1	1	1			1	1			7
	No			0					0	0				0
21.- Mi superior hace un buen trabajo con respecto a realizar las actividades en equipo.	Si			1	1				1	1				4
	No	0	0			0	0	0			0			0
22.- Mi superior se preocupa de mi vida fuera del trabajo	Si				1			1	1					3
	No	0	0	0		0	0			0	0			0
23.- Son sometidas ante un nivel superior en la organización solo aquellas decisiones que no pueden ser tomadas en un nivel determinado.	Si	1	1	1	1	1	1	1		1				8
	No									0		0		0
24.- Se confía plenamente en las capacidades del personal y se le da carta abierta para que realice las acciones pertinentes para el logro de objetivos.	Si	1	1		1	1		1	1					6
	No			0			0			0	0			0
25.- Se tiene absoluta libertad para determinar la forma de trabajar una vez que su superior inmediato lo ha orientado para alcanzar los objetivos.	Si	1	1	1	1	1			1	1				7
	No						0	0			0			0
26.- Pienso que si el trabajo que realizo se considera importante.	Si	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			10
	No													0
27.- Dentro del ambiente de trabajo existe confianza y sinceridad entre el personal.	Si		1	1	1						1			4
	No	0				0	0	0	0	0				0

CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICIA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL
SITUACION DE LOS EXPEDIENTES PARA EL OTORGAMIENTO DE PENSIONES ANÁLISIS POR DOCUMENTACIÓN

Nombre	No. De solicitud	Fecha de Solicitud	Corporación	Tipo de Pensión	Documentos												Tipo de Pensión
					Acta de Nacimiento	Hoja de Sueldos	Hoja de Servicio	Último Recibo de Pago	Aviso de Baja	Licencia Prejubilatoria	Identificación Oficial	Acta de Defunción	Constancia de Servicio	Información Testimonial	Acta de Matrimonio	Beneficiarios	
Arismendi Escobar José	135	05/01/05	SSP	Pensión por Jubilación	ok	ok	ok	ok	ok	ok	ok	n/a	ok	n/a	n/a	ok	Pensión por Jubilación
Rojas Solorio Cosme	137	05/01/05	SSP	Pensión por Edad y Tiempo	ok	ok	ok	ok	ok	ok	ok	n/a	ok	n/a	n/a	ok	Pensión por edad y tiempo
González Altor Ruben	138	05/01/05	SSP	Pensión por Cesantía en Edad Avanzada	ok	ok	ok	ok	ok	ok	ok	n/a	ok	n/a	n/a	ok	Pensión por Cesantía en Edad Avanzada
Casimiro Benavides Leonardo	139	05/01/05	SSP	Pensión por Jubilación	ok	ok	ok	ok	ok	ok	ok	n/a	ok	n/a	n/a	ok	Pensión por Jubilación
Muñoz Guerrero Arturo	140	05/01/05	SSP	Pensión por Edad y Tiempo	ok	ok	ok	ok	ok	ok	ok	n/a	ok	n/a	n/a	ok	Pensión por Edad y Tiempo
Pérez Arturo Buendía	141	05/01/05	PBI	Pensión por Jubilación	ok	ok	ok	ok	ok	ok	ok	n/a	ok	n/a	n/a	ok	Pensión por Jubilación
Miranda Escobedo Silvestre	142	05/01/05	PBI	Pensión por Invalidez	ok	ok	ok	ok	ok	ok	ok	n/a	ok	ok	ok	ok	Pensión por Invalidez

Observaciones

Se encuentran físicamente todos los documentos requeridos para el inicio del trámite, sin embargo los expedientes no están foliados, ni asegurados en el folder que podría originar pérdida de algún documento al trasladarlo de un área a otra.

N/a No aplica para el caso en estudio

OK Verificado físicamente

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

E FLUJOGRAMA,
GUÍA Y FORMATOS DE
CONTROL INTERNO

1

FLUJOGRAMA,
GUÍA Y FORMATOS DE
CONTROL INTERNO

FOLIO ____ AL

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

F

**INFORME DE LA REVISIÓN
EN EL PROCEDIMIENTO
PÁRA EL OTORGAMIENTO
DE PENSIONES**

1

PRELIMINAR

FOLIO ____ AL

2

MINUTA

FOLIO ____ AL

3

**EJECUTIVO DE
RESULTADOS**

FOLIO ____ AL



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
 CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA
 POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

1. Informe preliminar de resultados de la evaluación de los Controles Internos establecidos en el Procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones

Número de Actividad:	2 GI
Clave de programa:	710
Descripción de la actividad:	Revisión del Procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones
Unidad de Gobierno:	Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal
Clave:	53708
Área específica:	Gerencia de Prestaciones

2. Marco legal.

La Contraloría General, con fundamento en las atribuciones que le confieren los artículos 7, primer párrafo, 15, fracción XIV, 16, fracciones III y IV y 34, fracciones IV, V, VII, IX, XI y XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, a su vez, relacionadas con las atribuciones que le confiere a la Dirección General de Contralorías Internas el artículo 112, fracciones I, II, III, IV, V, VII, XI, XIII, XV y XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal y a las Contralorías Internas la fracción del artículo 113 del mismo ordenamiento, emite los Lineamientos Generales para la Elaboración del **Programa de Implantación y Seguimiento de Control Interno**, que desarrollarán en forma directa las Contralorías Internas en las Dependencias, Unidades Administrativas, Órganos Político-Administrativos, Órganos Desconcentrados o Entidades de la Administración Pública del Distrito Federal



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA
POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

3.- Resultados.

A partir de la evaluación de los cinco componentes de control interno y de los resultados obtenidos en las matrices de análisis, entrevistas, cédulas y cuestionarios de control interno que se aplicaron a los funcionarios y el personal operativo de la Gerencia de Prestaciones, se elaboró el presente Informe preliminar de resultados. Su propósito es dar a conocer los aspectos más relevantes de la investigación realizada para que, a partir de ellos, se reduzcan las quejas por retraso en la determinación de las Pensiones.

1. **Identificación de las áreas involucradas en el proceso del Otorgamiento de Pensiones:**

✓ Gerencia General

✓ Gerencia Prestaciones:

1) Jefatura de Pensionados

2) Archivo General

✓ Subgerencia Jurídica

✓ Subgerencia de Tesorería

1)Jefatura de Egresos

2. Objetivos

Los objetivos que se pretenden alcanzar de acuerdo a los resultados del formato PISCI-01-D "Identificación de los Objetivos de la Unidad de Gobierno" requisitados por los servidores públicos son los siguientes:

a. Que se reestructuren y formalicen los Manuales de Procedimiento existentes.

b. Que se promover la eficiencia de la operación mediante la capacitación y motivación al personal

c. Que se analicen las cargas de trabajo y responsabilidades en función de las percepciones.



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México - La Ciudad de la Esperanza

CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA
POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

ée

- d. Que la dictaminación de las pensiones se apegue a los tiempos establecidos en Ley.
- e. Que la dictaminación de las pensiones se encuentre sustentada en Ley, evitando demandas costosas para la Entidad

3. **Evaluación de los Factores del Entorno de Control en las diferentes áreas en que se implantará el Sistema de Control Interno.**

3.1 Factores del entorno de control:

Podemos concluir por el resultado obtenido en la Cedula PISCI 02D que las áreas que intervienen en el proceso para el otorgamiento de pensiones conocen en forma general los códigos de conducta y las políticas generales de la Entidad, sin embargo la inercia y las costumbres se adoptan como políticas de trabajo aceptadas.

Por otra parte, consideran que el trato hacia el personal es diferenciado en función del puesto.

3.1.1 Integridad y valores éticos:

De conformidad con lo referido por el personal que participó en el proceso de referencia, se puede concluir de manera general, que la realización de las responsabilidades que cada uno de ellos asume, se llevan a cabo bajo principios de integridad y valores éticos.

Filosofía de Dirección y Estilo de Gestión:

3.1.1.1 Cultura Burocrática:

En lo referente a la cultura organizacional evaluado con la cédula PISCI 04-D, se obtuvo como resultado una Cultura de Burocrática, en ella se valora lo formal, las reglas, los procedimientos, la operación estandarizada y los esquemas jerárquicos. Los administradores se comportan como coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de las reglas y normas. Las tareas, autoridad y responsabilidades están claramente definidas. Hay que cumplir con los manuales y seguir invariablemente los procedimientos establecidos.

Así también arroja un sistema Autoritario: Se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones se adoptan en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada. Los procesos de control se encuentran centralizados y formalizados. El clima de este tipo de sistemas organizacionales es de desconfianza temor e inseguridad generalizada.



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México - La Ciudad de la Esperanza

CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA
POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

3.1.2 Competencia profesional:

3.1.3

Se reconoce que el personal no es evaluado de acuerdo al perfil del puesto, de igual forma para las vacantes o promociones raramente se considera al personal adscrito al área que conoce y tiene experiencia en la operación, sino que se da preferencia a aspirantes externos sin que necesariamente cumplan con el perfil necesario.

3.1.4 Estructura organizativa:

La estructura organizativa se encuentra autorizada mediante dictamen No. 0BC082/2001 de la Oficialía Mayor, vigente del 1º de febrero del 2001 por Oficialía Mayor, para dar atención en los términos de la fracción VIII del artículo 70 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

3.1.5 Asignación de Autoridad y Responsabilidad

De acuerdo con al resultado de la Cédula PISCI-02D, el personal coincide en que están formalmente establecidos los niveles de autoridad y responsabilidad asignados a cada puesto que se asume.

3.1.6 Políticas y Prácticas de Recursos Humanos

- **Políticas de capacitación:** Es necesaria la inducción al puesto para el correcto desempeño de las funciones y lograr incrementar la calidad en el servicio que se les da a los derechohabientes para desarrollar la capacidad de análisis, identificación y corrección de problemas que enfrentan cotidianamente.
- **Políticas de evaluación periódica.**- No existe una evaluación del progreso profesional de los empleados.
- **Política de puertas abiertas.**- No se da a todos los niveles de operación.
- **Sistemas de motivación** No existe reconocimiento por el desempeño personal de los superiores jerárquicos.



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA
POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

➤ **Inducción del personal.**- Se da por transmisión verbal de compañeros y en el menor de los casos del superior jerárquico.

➤ **Corrupción:**

Los servidores públicos involucrados en el otorgamiento de pensiones considera que no existe corrupción.

3.2 Evaluación preliminar de la eficiencia de los controles internos que operan en el proceso.

Es indispensable que existan Manuales de Procedimientos que correspondan con la operación real ya que sin éstos existe una laguna importante en la designación de funciones, autoridad y responsabilidad dentro del procedimiento en estudio.

Debe redistribuirse la asignación de responsabilidad y cargas de trabajo para evitar errores por saturación.

Debe capacitarse y motivarse periódicamente al personal para que desarrollen su capacidad.

3.3. Identificación de los controles internos a los que se aplicarán pruebas de cumplimiento y sustantivas.

Una vez elaborado el diagrama de Flujo, se han identificado tres puntos de control que se determinan importantes para identificar posibles riesgos en la operación, siendo éstos:

1. Cotejo de documentación completa y correcta para iniciar el trámite.
2. Identificación por área de la problemática a la que se enfrenta cada expediente para solucionarlo y evitar atrasos en cascada.
3. Apego estricto a la ley para evitar demandas por falta de legitimidad en el otorgamiento de pensiones.
4. Contratación de personal con el perfil adecuado y experiencia en el puesto.

3.4 Eficiencia de la información y la comunicación de los controles internos.

La información y comunicación entre las áreas genera cuellos de botella que se pretenden disminuir al adoptar las medidas de control sugeridas



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA
POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

Redistribución de cargos de trabajo.

Contratación de personal con el perfil adecuado y experiencia en el puesto.

3.5 Conclusión sobre la eficiencia de los controles establecidos en el proceso.

Es necesario que la Gerencia de Prestaciones intervenga más activamente y de manera integral en la revisión y análisis de la dictaminación de las pensiones, resulta muy importante capacitar al personal que interviene en el proceso para evitar errores por desconocimiento o falta de compromiso de las tareas asignadas.

Ing. Gastón Ovalle Aguirre
Contralor Interno en la Caja de
Previsión de la Policía Preventiva
del Distrito Federal

Fecha de elaboración 29 Julio de 2005

Número de Emisor 047.

Acta de cierre de la Revisión para el Otorgamiento de Pensiones

En la ciudad de México, Distrito Federal, siendo las 10:00 horas del día 28 de Julio del 2005, los CC. Lic. Josué Maitines Elivarri, Subdirector de Control Interno, L.C. Verónica Calderón Gómez, Jefa de la Unidad Departamental de Administración de Recursos, y los ciudadanos Isabel Sierra Palaes Analista Programador "A" y Doroteo Riojas Jara Analista Programador "A", todos adscritos a la Contraloría Interna en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal y con base en el oficio CI./170/05 dirigido al Ing. Azucena Ovalle Aguirre en su carácter de titular de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal se constituyeron en Insurgente Pedro Moreno No. 19, Col. Guerrero, Delegación Cuauhtémoc, Distrito Federal, Código Postal 06300, domicilio de la Gerencia de Prestaciones a efecto de dar por terminada la revisión No. 2GI, Clave 710, denominada "Revisión del Procedimiento para el otorgamiento de pensiones en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal", quienes se identifican con credenciales expedidas por la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, ante la presencia del Lic. Daniel Arriaga López Gerente de Prestaciones, a fin de proceder a levantar la presente Acta de Cierre de la revisión en mención procediendo los presentes a consignar los siguientes: -----

HECHOS

Se hace constar que con esta fecha se da por terminada la revisión y por enterado el Lic. Daniel Arriaga López Gerente de Prestaciones de la revisión practicada en apego a la orden No. CI./170/05 de fecha 23 de mayo del 2005, girado por el Ing. Gastón Ovalle Aguirre, Contralor Interno en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, para la revisión No. 2GI Clave 710, denominada "Revisión del Procedimiento para el otorgamiento de Pensiones en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal".-----

Leída la presente Acta y no habiendo más hechos que hacer constar se da por terminada ésta fase de la diligencia, siendo las 12:30 horas del día de su inicio, levantándose en original y tres copias, de las cuales se entrega una legible a la persona con quien se entendió la diligencia, después de firmar al margen y al calce de todos y cada uno de sus folios, las personas que en ella intervinieron, dando por terminada la revisión 2GI clave 710, denominada " Revisión del Procedimiento para el otorgamiento de Pensiones en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal"-----

Consté

POR LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

**LIC. DANIEL ARRIAGA LÓPEZ
GERENTE DE PRESTACIONES**

**POR EL ÓRGANO DE CONTROL INTERNO EN LA CAJA DE PREVISIÓN
DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL**

**LIC. JOSUÉ MARTÍNEZ ELIVARRI
SUBDIRECTOR DE CONTROL INTERNO**

**L.C. VERÓNICA CALDERÓN GÓMEZ
J.U.D. DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS**

**C. ISABEL SIERRA PALAES
ANALISTA**

**DOROTEO RIOJAS JARA
ANALISTA**



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México - La Ciudad de la Esperanza

CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA
POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

Formato PISCI-07L

**INFORME DE RESULTADO DE LA REVISIÓN EN EL PROCEDIMIENTO
PARA EL OTORGAMIENTO DE PENSIONES**

Número de Actividad:	2 GI
Clave de programa:	710
Descripción de la actividad:	Revisión del Procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones
Unidad de Gobierno:	Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal
Clave:	53708
Área específica:	Gerencia de Prestaciones

MARCO LEGAL

La Contraloría General, con fundamento en las atribuciones que le confieren los artículos 7, primer párrafo, 15, fracción XIV, 16, fracciones III y IV y, 34, fracciones IV, V, VII, IX, XI y XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, a su vez, relacionadas con las atribuciones que le confiere a la Dirección General de Contralorías Internas el artículo 112, fracciones I, II, III, IV, V, VII, XI, XIII, XV y XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal y a las Contralorías Internas la fracción I del artículo 113 del mismo ordenamiento, emitió los Lineamientos Generales para la Elaboración del **Programa de Implantación y Seguimiento de Control Interno**, que desarrollarán en forma directa las Contralorías Internas en las Dependencias, Unidades Administrativas, Órgano Político-Administrativo, Órganos Desconcentrados o Entidades de la Administración Pública del Distrito Federal.



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México - La Ciudad de la Esperanza

CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA
POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

Formato PISCI-07L

RESULTADOS

El manejo integral en el otorgamiento de Pensiones es muy complejo y laborioso no sólo por el gran volumen de solicitudes que se reciben en la CAPREPOL, sino porque cada caso es único y con una complejidad legal y laboral diferente, es por esto que la revisión, análisis, integración de expediente y la dictaminación del otorgamiento de las pensiones no es cosa fácil y genera una serie de problemas tales como atrasos y errores en la sustentabilidad jurídica y si a esto le sumamos la falta de experiencia y dedicación del personal que lo realiza se agrava la situación.

Es por esto que el presente informe tiene como objetivo mostrar las acciones necesarias e inmediatas que se deben llevar a cabo para obtener una operación que cumpla con los requerimientos de calidad, calidez, legalidad y eficiencia que requieren los derechohabientes

OBJETIVO

Verificar la eficiencia de los sistemas, procedimientos y del manejo de los recursos de la Entidad en el Otorgamiento de Pensiones.

RIESGOS RELEVANTES

Del resultado obtenido en el Informe Preliminar y de las pruebas realizadas a expedientes se concluye que los riesgos que implícitamente se dan en el desarrollo de las funciones encomendadas son:

- ✓ Atrasos en la dictaminación de las pensiones
- ✓ Inconsistencia en la sustentabilidad legal para el otorgamiento de las pensiones
- ✓ Cargas excesivas de trabajo en algunas áreas



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

CONTRALORIA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA
POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

Formato PISCI-07L

- ✓ Inexperiencia y poca capacidad analítica y de comunicación
- ✓ Deficiencias en la planeación y supervisión de todos los trabajos
- ✓ Tener una visión errónea del escenario laboral y legal, el cual repercute en la toma de decisiones.
- ✓ Errores en el registro y cálculo de los montos de la Pensión
- ✓ Comunicación deficiente y fragmentada y los diferentes tramos de la operación

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

El Manual de Procedimientos no corresponde con la operación real, por lo que es indispensable la actualización de éste para contar con la guía correcta, exacta y autorizada de la operación que permita definir funciones y responsabilidades.

DOCUMENTOS ADICIONALES

Forman parte integral del presente Informe de Resultados, los siguientes documentos que soportan las actividades de la Implantación de Control Interno de Instrumentos Bancarios:

- ◆ Acta Administrativa de Inicio de Implantación de Control Interno de Instrumentos Bancarios de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal
- ◆ Informe preliminar de resultados **(formato PISCI 5L)**
- ◆ Minuta de reunión de trabajo **(formato PISCI 6L)**
- ◆ Diagrama de flujo de la Implantación de Control Interno de Instrumentos Bancarios (Determinación de los registros contables).



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

CONTRALORÍA GENERAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
CONTRALORÍA INTERNA EN LA CAJA DE PREVISIÓN DE LA
POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

Formato PISCI-07L

LIMITACIONES

Fue necesario reprogramar en varias ocasiones la aplicación de cuestionarios y entrevistas por el exceso de trabajo del área.

CONCLUSIONES

Con la revisión del procedimiento para el otorgamiento de pensiones se pretende dar a la Gerencia General las herramientas necesarias para mejorar los procesos de operación y control de información, adecuar los niveles de autoridad y responsabilidad, así como la vigilancia de los manuales de procedimientos que permitan el manejo de los recursos en términos de oportunidad y utilidad en pro de los derechohabientes.

Ing. Gastón Ovalle Aguirre
Contralor Interno en la Caja de Previsión de la
Policía Preventiva del Distrito Federal

Fecha de elaboración: 5 Agosto 2005

Número de Emisor 047

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

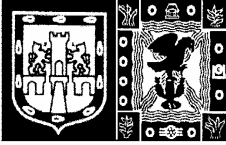
G DEFICIENCIAS

1

DEFICIENCIAS

FOLIO ____ AL

DEFICIENCIAS DETECTADAS A LA REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE PENSIONES



Revisión del Procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones
 Número Progresivo: 2GI Clave del Programa: 710
 Unidad de Gobierno: Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal
 Área Específica: Gerencia de Prestaciones

Número de la Deficiencia	Emisor	Actividad	No. Consecutivo de la Deficiencia	Año/ Trimestre
	047	2GI	01	05/02

Punto de Supervisión	C.I. 01	Fecha de reporte	30 Junio 05	Clasificación			
Criterio	5	Fecha compromiso de corrección	30 Julio 05	Relevante	X	No relevante	

Descripción de la deficiencia:

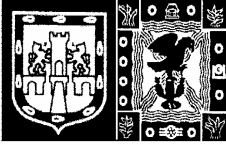
De la revisión efectuada a los documentos que integran el expediente del C. Miranda Escobedo Silvestre, número de solicitud 142, se observó que el Dictamen médico que acredita el otorgamiento de la pensión por invalidez ajena al servicio no fue expedida por autoridad competente, como lo establece la Ley de la CAPREPOL, en su artículo 28. Por lo que fue necesario solicitarlo de esta forma originando un atraso de 60 días en el curso normal del trámite.

Recomendaciones y Compromisos para corregir la deficiencia:

Que la JUD de barandilla verifique perfectamente que la documentación entregada cumpla fehacientemente con los requisitos establecidos en Ley, evitando con ello que se retrasen los trámites por no cumplir con los requisitos de la Ley.

Ing. Gastón Ovalle Aguirre Contralor Interno en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.	Lic. Josué Martínez Elivarri Subdirector de Control Interno Responsable del seguimiento por la Contraloría	C. Daniel Arriaga López Gerente de Prestaciones Responsable de la corrección
---	---	---

DEFICIENCIAS DETECTADAS A LA REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE PENSIONES



Revisión del Procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones

Número Progresivo: 2GI

Clave del Programa: 710

Unidad de Gobierno: Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal

Área Específica: Gerencia de Prestaciones

Número de la Deficiencia	Emisor	Actividad	No. Consecutivo de la Deficiencia	Año/ Trimestre
	047	2GI	02	05/02

Punto de Supervisión	C.I. 01	Fecha de reporte	30 Junio 05	Clasificación			
Criterio	5	Fecha compromiso de corrección	30 Julio 05	Relevante	X	No relevante	

Descripción de la deficiencia:

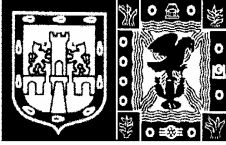
De la revisión a los expedientes integrados para la primera paga de pensión, se encontró que el C. Pérez Buendía Arturo con número de solicitud 141, no corresponde el importe de las aportaciones reportadas por la Secretaría de Seguridad Pública en la hoja de servicios, contra las identificadas en la CAPREPOL, por lo que se le solicitó al derechohabiente y a la corporación los recibos de pago para verificar las aportaciones efectivamente realizadas. Esto generó un atraso en la dictaminación de la pensión de 46 días.

Recomendaciones y Compromisos para corregir la deficiencia:

Es necesario que se agilicen los trámites con las corporaciones para no atrasar la dictaminación de la pensión, lo que podría provocar demandas a la Entidad por incumplimiento en el tiempo establecido en Ley.

Ing. Gastón Ovalle Aguirre Contralor Interno en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.	Lic. Josué Martínez Elivarri Subdirector de Control Interno Responsable del seguimiento por la Contraloría	C. Daniel Arriaga López Gerente de Prestaciones Responsable de la corrección
--	--	--

DEFICIENCIAS DETECTADAS A LA REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE PENSIONES



Revisión del Procedimiento para el Otorgamiento de Pensiones

Número Progresivo: 2GI

Clave del Programa: 710

Unidad de Gobierno: Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal

Área Específica: Gerencia de Prestaciones

Número de la Deficiencia	Emisor	Actividad	No. Consecutivo de la Deficiencia	Año/ Trimestre
	047	2GI	03	05/02

Punto de Supervisión	C.I. 01	Fecha de reporte	30 Junio 05	Clasificación			
Criterio	5	Fecha compromiso de corrección	30 Julio 05	Relevante	X	No relevante	

Descripción de la deficiencia:

De la revisión a los manuales de procedimientos para el otorgamiento de pensiones, se detectó que no existe una definición de funciones, ni responsabilidades, lo que conlleva a la duplicidad de trabajo, resultados diferentes para un mismo derechohabiente y el consecuente atraso en todo el procedimiento, así como el rezago considerable en su dictaminación.

Recomendaciones y Compromisos para corregir la deficiencia:

Es necesario la revisión urgente de los manuales de organización y procedimientos para evitar el riesgo , incongruencias en la dictaminación de las pensiones

Ing. Gastón Ovalle Aguirre Contralor Interno en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.	Lic. Josué Martínez Elivarri Subdirector de Control Interno Responsable del seguimiento por la Contraloría	C. Daniel Arriaga López Gerente de Prestaciones Responsable de la corrección
---	---	---

NUMERO PROGRESIVO	2 GI
CLAVE PROGRAMÁTICA	710
AÑO Y TRIMESTRE	05/02

H SEGUIMIENTOS

1

SEGUIMIENTOS

FOLIO ___ AL

CONCLUSIONES

El desarrollo de las prestaciones sociales ha sido diferente en los países y los tiempos por las diferencias de cultura y necesidades; de esta forma los países con mayor propensión al ahorro, han desarrollado su seguridad social en forma diferente a aquellas más orientadas al consumo a corto plazo.

La seguridad social en México, entendida como el acceso a los servicios de salud y de guarderías y el aseguramiento de un ingreso básico en casos de vejez, enfermedad, invalidez, accidente laboral, maternidad o pérdida del sostén familiar, está constituida por diversas instituciones que ofrecen esquemas diferentes en términos de prestaciones y requisitos para tener acceso a ellos. Estos esquemas cubren a menos de la mitad de la población económicamente activa en el país.

Estos esquemas están caracterizados por altos costos de operación e ingresos insuficientes, lo que conlleva a que la mayoría tiene un déficit actuarial alto y creciente. Otra característica, es la inequidad entre el número de derechohabientes y el costo actuarial de sistema.

Podemos decir que reformar el sistema de pensiones es una necesidad histórica que debe enfocarse a crear un Sistema Nacional de Pensiones que dé viabilidad financiera a largo plazo al reestablecer la correspondencia entre contribuciones y beneficios, de igual forma que ofrezca certidumbre y seguridad jurídica que los trabajadores van a recibir una pensión.

El tema de las Pensiones se analizó con un caso práctico en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Gobierno del Distrito Federal, observando que de acuerdo a su último estudio actuarial cuenta con finanzas sanas que garantizan el otorgamiento de las prestaciones que por Ley le corresponden a sus derechohabientes, sin embargo, para que esta situación se prolongue es necesario establecer las modificaciones a la ley y el incremento periódico a la reserva pensionaria.

Asimismo, la revisión a los controles existentes aportan las herramientas necesarias para que los Directivos de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Gobierno del Distrito Federal puedan disminuir de manera considerable los atrasos y errores en el cálculo y dictaminación de las pensiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y FUENTES DE INFORMACIÓN

- Metodología de la Investigación
Hernández, Sampeiri Roberto
Edit. Mc. GraW-Hill, 2ª Edición.1998.
- Auditoría
Howard, Leislle R.
Edit. Artes Gráficas, Madrid, 1992, 3a. Edic.
- Auditoria
Cook,W John;Winkle, M. Gary
Edit. Interamericana, México, D.F.,1998
- Control Interno por Objetivos y Ciclos de Transacciones
y el Muestreo Estadístico de Auditoría.
Comisión de Normas y Procedimientos del Auditor
Edit. I.M.C.P., México 2000 1a. Edic.
- Normas y Lineamientos que Regulan el Funcionamiento de
Los Órganos Internos de Control.
Boletín D-350
Edit. Comunicación Social de la Secretaría de la Contraloría
General de la Federación, México 1992
- Normas Generales de Auditoría Gubernamental
"Boletín B"
Edit. Comunicación Social de la Secretaría de la Contraloría
General de la Federación, México 1992
- Normas y Procedimientos de Auditoría
Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.
Edit. I.M.C.P., México, 1996 4ª. Edic.
- Manual de Inducción de la CAPREPOL
Caja de Previsión de la Policía Preventiva del D.F.
Edit. CAPREPOL, México, 2003
- Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del D.F.
- Los sistemas de pensiones en México: la agenda pendiente
Solís, Soberón Fernando.
Edit. Artes Gráficas, Madrid, 2003.

- <http://www.fiap.cl/plantillas>.mx. Reforma a los sistemas de pensiones.(en línea 09/05/05)
- <http://www.zonalibre.org/economia.htm1> El viaje de la vida. (en línea 11/05/05)
- <http://www.file.documentos.htm.Revista> Trayectoria volumen 10.(en línea 28//04/05)
- <http://www.artehistoria.com>.El crecimiento económico. Los sistemas de pensiones están en crisis en casi todo el mundo(en línea 09/05/05)
- <http://www.monografias.com/trabajos15.shtm1>. Estudio Histórico y comparativo acerca del Sistema de Pensiones(en línea 26/05/05)
- <http://www.redsegsoc.org.uy/1.thm>. El sistema de pensiones en Chile. Arenas, Mesa Alberto de(en línea 25/05/05)
- <http://www.elcato.or/publicaciones/ensayos.htm1>. La revolución mundial del sistema de pensiones(en línea 24/04/05)
- <http://www.wlespectador.com/historico.htm>. Pensiones en Estados Unidos. (en línea 23/05/05)
- <http://www.supen.fi.cr/public/pensusa.htm>. El sistema de pensiones en los Estados Unidos.Chaves,Marin,Ronald.(en línea 08/03/05)
- <http://www.uia.mx/ibero/noticias/boletines/2003.htm1>. Eficientar el sistema de pensiones en México.(en línea 27/05/05)
- <http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS-INF/2005.htm>. Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS.(en línea 18/07/05)
- <http://www.fiap.cl/> Nuevas reforma a los sistemas de Pensiones en el Mundo(en línea 09/05/05)
- <http://www.cidac.org> Rumbo a la Reforma del Sistema de Pensiones del ISSSTE. Ibarra, Darío(en línea 25/04/05)

GLOSARIO

CAPREPOL	Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal
J.U.D.	Jefe de Unidad Departamental
PCP	Pensiones en Curso de Pago
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
ISSFAM	Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas
BD	Beneficio Definido
CD	Contribución Definida
ISAPRES	Instituciones de Salud Provisional
AFP	Administradoras de fondos de Pensiones
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
ENESS	Encuesta Nacional de Empleo de Seguridad Social
PISCI	Programa de Implantación y Seguimiento de Control Interno