



**Caja de Pensiones Militar Policial**

# **Plan Estratégico 2024 — 2028**



**APROBADO MEDIANTE ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 03-24-2023**

**ADOPTADO EL 20.12.2023**

**MODIFICADO MEDIANTE ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 06-11-2024**

**ADOPTADO EL 23.05.2024**

## Índice

|             |                                                                                                                                               |           |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I.</b>   | <b>INTRODUCCIÓN .....</b>                                                                                                                     | <b>1</b>  |
| <b>II.</b>  | <b>BASE LEGAL .....</b>                                                                                                                       | <b>2</b>  |
| <b>III.</b> | <b>POLÍTICAS.....</b>                                                                                                                         | <b>3</b>  |
| <b>IV.</b>  | <b>FILOSOFÍA.....</b>                                                                                                                         | <b>8</b>  |
| 1.          | VISIÓN .....                                                                                                                                  | 8         |
| 2.          | MISIÓN .....                                                                                                                                  | 8         |
| 3.          | CULTURA ORGANIZACIONAL .....                                                                                                                  | 8         |
| <b>V.</b>   | <b>DIAGNÓSTICO .....</b>                                                                                                                      | <b>9</b>  |
| 1.          | EXTERNO .....                                                                                                                                 | 9         |
| 2.          | INTERNO .....                                                                                                                                 | 13        |
| 3.          | FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO .....                                                                                                              | 15        |
| <b>VI.</b>  | <b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....</b>                                                                                                           | <b>16</b> |
| O.E.1       | MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO A LOS AFILIADOS .....                                                                                         | 16        |
| O.E.2       | FORTALECER LA GESTIÓN DE APORTES E IMPLEMENTAR EL PROCESO DE PAGO DE PENSIONES DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 1133 ..... | 17        |
| O.E.3       | FORTALECER EL PROCESO DE SALIDA ORDENADA DE LOS ACTIVOS ILÍQUIDOS DEL RÉGIMEN PREVISIONAL DEL DECRETO LEY Nº 19846 .....                      | 19        |
| O.E.4       | MEJORAR LA RENTABILIDAD PARA CONTRIBUIR AL EQUILIBRIO FINANCIERO DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 1133.....                | 19        |
| O.E.5       | FORTALECER LA GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO .....                                                               | 20        |
| O.E.6       | FORTALECER EL MODELO DE CUMPLIMIENTO EN LA ENTIDAD.....                                                                                       | 22        |
| O.E.7       | OPTIMIZAR LA OPERATIVIDAD DE LA ENTIDAD .....                                                                                                 | 23        |
| O.E.8       | FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD .....                                                       | 25        |
| O.E.9       | FORTALECER EL ANÁLISIS DE SOLVENCIA DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 1133.....                                             | 25        |
| <b>VII.</b> | <b>MAPA ESTRATÉGICO .....</b>                                                                                                                 | <b>27</b> |

## I. Introducción

La Caja de Pensiones Militar Policial (CPMP) es una persona jurídica de derecho público interno, con autonomía administrativa, económica y financiera, creada mediante el Decreto Ley N° 21021. Sus principales funciones son:

- Administrar el régimen de pago de las pensiones y compensaciones de sus afiliados, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley N° 19846 – Ley de Pensiones Militar-Policial y en el Decreto Legislativo N° 1133 – Decreto Legislativo para el Ordenamiento Definitivo del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial.
- Administrar los recursos de la CPMP, con la finalidad de incrementarlos.
- Administrar otros fondos y prestar otros servicios que sean aprobados por decreto supremo, refrendado conjuntamente por los ministros de Defensa y del Interior.

Son miembros de la CPMP, el personal militar y policial egresado de las escuelas de formación de oficiales, de personal subalterno y de personal auxiliar de las Fuerzas Armadas (FF AA) y de la Policía Nacional del Perú (PNP), y aquellos que se hayan incorporado a las FF AA y PNP, a partir del 1 de enero de 1974, quienes pertenecen al régimen previsional regulado por el Decreto Ley N° 19846.

Asimismo, el personal de las FF AA y de la PNP, que inició la carrera de oficiales o suboficiales a partir del 10 de diciembre de 2012, el personal profesional civil nombrado enfermeras (os) de la PNP, que causaron alta en la institución a mérito de la Resolución Ministerial N° 1260-95-IN/PNP, y el personal profesional civil nombrado enfermeras (os) de la PNP, que causaron alta en la institución a mérito de las resoluciones ministeriales N° 0414-98-IN/PNP, N° 0628-2000-IN/PNP y N° 0769-2001-IN/PNP, que en la actualidad se encuentran en actividad, pertenecen al régimen previsional regulado por el Decreto Legislativo N° 1133.

También son miembros de la CPMP, los deudos del personal indicado en los párrafos precedentes.

Así, la entidad gestiona el pago de las pensiones y compensaciones, y la recaudación de los aportes correspondientes al personal de las FF AA y PNP indicado.

Desde el 8 de diciembre de 2012, con la aprobación del Decreto Legislativo N° 1133, se establece principalmente lo siguiente:

- La creación del nuevo Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial.
- El cierre del Régimen Previsional del Decreto Ley N° 19846.
- El encargo a la CPMP de la administración del nuevo Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial.

- La modificación de la tasa de aportes del personal de las FF AA y PNP.
- La disposición de que la CPMP califique y otorgue las pensiones al personal de las FF AA y PNP.
- La creación del Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial para respaldar las obligaciones del nuevo Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial, como un fondo intangible con personería jurídica de derecho público.

De esta manera, para cumplir las funciones establecidas, se aprobó el plan estratégico correspondiente al periodo 2024 - 2028, el cual incluye:

- Políticas.
- Visión, misión y cultura organizacional.
- Diagnóstico externo e interno, y factores críticos de éxito.
- Objetivos estratégicos, metas, indicadores y estrategias.
- Mapa estratégico.

Finalmente, el presente plan estratégico servirá de guía para la elaboración de los planes operativos institucionales, compuestos por los planes de las unidades orgánicas. En estos, se definirán los objetivos operativos, metas e indicadores, así como las estrategias a realizar para su cumplimiento; a partir de estas últimas se determinará el presupuesto necesario, que permitirá alcanzar los objetivos estratégicos planteados.

## **II. Base legal**

- Decreto Ley N° 19846 publicado el 26 de diciembre de 1972 – Ley de Pensiones Militar-Policial y sus modificatorias
- Decreto Ley N° 21021 publicado el 17 de diciembre de 1974 – Ley de Creación de la Caja de Pensiones Militar-Policial y sus modificatorias
- Decreto Supremo N° 005-75-CCFA publicado el 22 de agosto de 1975 – Reglamento del Decreto Ley N° 21021 y sus modificatorias
- Decreto Ley N° 22595 publicado el 07 de julio de 1979 – Actualizan porcentajes de aportes destinados al Fondo de Pensiones
- Decreto Supremo N° 009-DE-CCFA de fecha 17 de diciembre de 1987 – Reglamento de la Ley de Pensiones Militar-Policial
- Decreto Legislativo N° 1133 publicado el 09 de diciembre de 2012 – Decreto Legislativo para el Ordenamiento Definitivo del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial, y sus modificatorias
- Octogésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, publicada el 05 de noviembre de 2016
- Decreto Supremo N° 300-2016-EF, publicada el 05 de noviembre de 2016 – Aprueban el Reglamento que establece el Procedimiento para la Transferencia de

aportes previsionales de la Cuenta Individual de Capitalización del Sistema Privado de Pensiones a la Caja de Pensiones Militar Policial, y el pago de aportes previsionales a cargo del Estado, correspondiente al Personal Profesional Civil nombrado enfermeras (os) de la Policía Nacional del Perú

- Ley N° 30683 publicada el 21 de noviembre de 2017 – Ley que modifica el Decreto Legislativo 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, a fin de regular las pensiones de los pensionistas del Decreto Ley 19846
- Centésima Décima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30693 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, publicada el 07 de diciembre de 2017
- Decreto Supremo N° 014-2018-EF publicado el 30 de enero de 2018 – Disposiciones Reglamentarias para la implementación de la Ley N° 30683, Ley que modifica el Decreto Legislativo 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, a fin de regular las pensiones de los pensionistas del Decreto Ley 19846
- Decreto Supremo N° 101-2021-EF publicado el 07 de mayo de 2021 – Normas Reglamentarias y Complementarias del Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el Ordenamiento Definitivo del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial
- Decreto Supremo N° 005-2023-DE publicado el 28 de julio de 2023 – Decreto Supremo que modifica los artículos 25 y 39 del Reglamento del Decreto Ley N° 21021, que crea la Caja de Pensiones Militar-Policial, aprobado por Decreto Supremo N° 005-75-CCFA
- Decreto Supremo N° 173-2023-EF publicado el 16 de agosto de 2023 – Modifican las Normas Reglamentarias y Complementarias del Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial aprobada por Decreto Supremo N° 101- 2021-EF

### III. Políticas

#### 1. Optimizar la operatividad de la entidad, con estricto cumplimiento de la normatividad aplicable

- Eje 1 “Capacitación”

Determinar las brechas de las competencias del personal y proporcionarle las capacitaciones necesarias para cubrirlas, así como formación en normativa aplicable, propiciará la mejora del desempeño de los colaboradores, lo que, a su vez, impactará positivamente en la productividad, eficiencia y eficacia.

- **Eje 2 “Gestión por procesos”**

Culminar la implementación de la gestión por procesos en la entidad, facilitará el alineamiento de los objetivos de la CPMP con las necesidades y expectativas de las partes interesadas, así como permitirá la concentración de esfuerzos en la creación de valor y el reforzamiento del proceso de mejora continua.

- **Eje 3 “Tecnologías de la información y comunicación”**

Aplicar tecnologías de la información y comunicación en los procesos de la entidad, permitirá aumentar la productividad, eficiencia y eficacia, reducir costos, asegurar la continuidad de la operatividad, así como mejorar la calidad y seguridad de la información. Asimismo, permitirá contar con mejor información para la oportuna toma de decisiones.

- **Eje 4 “Modelo de cumplimiento”**

Fortalecer el modelo de cumplimiento de la entidad, permitirá demostrar el compromiso de la CPMP con el cumplimiento de las leyes, gestionar los riesgos asociados a prácticas indebidas de trabajo y cuestionables que puedan afectar la reputación de la entidad, lavado de activos, financiamiento de terrorismo, fraudes y corrupción, así como contribuirá a mejorar las relaciones con los afiliados y proveedores.

- **Eje 5 “Revisión y/o actualización del marco normativo que regula la operatividad de la entidad”**

Impulsar la revisión y/o actualización del marco normativo que regula la operatividad de la entidad para adecuarlo a las actuales y futuras necesidades regulatorias, operativas y organizacionales de la entidad para una gestión más eficaz y eficiente en el marco de las normas aplicables.

**2. Establecer un proceso de mejora continua en la calidad del servicio ofrecido a los afiliados y pensionistas de los regímenes administrados**

- **Eje 1 “Capacitación”**

Determinar las brechas de las competencias del personal y proporcionarle las capacitaciones necesarias para cubrirlas, así como formación en temas de atención, procesos previsionales y normativa aplicable, propiciará la mejora del desempeño de los colaboradores, lo que, a su vez, incidirá en ofrecer un servicio de calidad a los afiliados.

- **Eje 2 “Procesos previsionales”**

Controlar y mejorar los procesos previsionales de manera permanente, contribuirá en la mejora de los servicios proporcionados a los afiliados.

- **Eje 3 “Tecnologías de la información y comunicación”**

Aplicar tecnologías de la información y comunicación en los procesos previsionales, permitirá aumentar la productividad, eficiencia y eficacia, así como mejorar la calidad y seguridad de la información, lo que contribuirá con la reducción de los plazos de atención de los trámites de los afiliados.

**3. Optimizar la interoperabilidad de información previsional entre la CPMP con las Divisiones Previsionales de las FF AA y Policía Nacional del Perú**

- **Eje 1 “Procesos de intercambio de información”**

Integrar, establecer, controlar y mejorar los procesos de intercambio de información previsional en coordinación con las entidades de las fuerzas armadas y policial, contribuirá en la mejora de los servicios proporcionados a los afiliados.

- **Eje 2 “Tecnologías de la información y comunicación”**

Aplicar tecnologías de la información y comunicación en los procesos de intercambio de información previsional en coordinación con las entidades de las fuerzas armadas y policial, contribuirá con la mejora de la calidad y seguridad de la información, así como con la reducción de recursos utilizados como consecuencia de la automatización de actividades manuales.

**4. Optimizar y hacer más transparente la administración y rentabilización de las inversiones que respaldan el Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial, Decreto Legislativo Nº 1133, conforme las mejores prácticas internacionales en materia de gestión de inversiones y riesgos**

- **Eje 1 “Proceso de inversión en instrumentos financieros”**

Efectuar mejoras al proceso de inversión de los instrumentos financieros del fondo del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial, basadas tanto en nueva normativa externa como en las mejores prácticas internacionales en materia de gestión de inversiones y riesgos, así como acordes al perfil de riesgo establecido, impactará positivamente en la

rentabilidad, lo que, a su vez, contribuirá con el equilibrio financiero en el largo plazo.

- **Eje 2 “Diversificación de la cartera de inversiones”**

Incorporar nuevos tipos de instrumentos financieros a la cartera de inversiones del fondo del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133, contribuirá tanto a la mejora de la rentabilidad como a la reducción de la exposición al riesgo.

- **Eje 3 “Desarrollar el marco normativo que regula las inversiones del fondo administrado”**

Desarrollar conjuntamente con los entes rectores y reguladores las normas aplicables al fondo administrado en materia de inversiones con el objeto de contribuir con el equilibrio financiero y sostenibilidad del régimen previsional en el tiempo.

**5. Continuar con la salida ordenada de las unidades de negocio e inmobiliarias que respaldan el Régimen Previsional del Decreto Ley N° 19846**

- **Eje 1 “Evaluación de las unidades de negocio”**

Efectuar evaluaciones periódicas de la situación y las estrategias para la salida ordenada de las unidades de negocio del fondo del Régimen Previsional del Decreto Ley N° 19846, permitirá que, con base en los resultados, se tomen decisiones orientadas a la obtención de recursos monetarios que puedan ser utilizados en el pago de los beneficios previsionales a los afiliados del régimen indicado.

- **Eje 2 “Plan de salida ordenada de las inversiones inmobiliarias”**

Cumplir con la ejecución del plan de salida ordenada de las inversiones inmobiliarias del fondo del Régimen Previsional del Decreto Ley N° 19846, permitirá que los ingresos de las ventas concretadas sean empleados para el pago de las planillas de beneficios previsionales de dicho régimen.

**6. Mantener el seguimiento de la sostenibilidad del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial, Decreto Legislativo N° 1133, mediante la realización de los estudios actuariales pertinentes, y presentar al Consejo de Supervisión, los resultados y recomendaciones de dichos estudios**

- **Eje 1 “Equilibrio financiero”**

Desarrollar estudios actuariales de manera periódica para analizar el equilibrio financiero del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial, así como para evaluar la necesidad de realizar propuestas de actualización de las variables paramétricas y del modelo del referido régimen, contribuirá al aseguramiento de su sostenibilidad en el tiempo y, en consecuencia, al cumplimiento del pago de las pensiones futuras a los afiliados.

- **Eje 2 “Riesgos técnicos”**

Gestionar los riesgos técnicos asociados al fondo del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 permitirá que sean monitoreados adecuadamente y cuenten con un tratamiento apropiado, a fin de que no se materialicen e impacten negativamente la solvencia de dicho fondo.

**7. Incrementar la eficiencia, eficacia y transparencia de las operaciones de la entidad, a través del fortalecimiento del gobierno corporativo y del sistema de control interno**

- **Eje 1 “Fortalecimiento del gobierno corporativo”**

Adoptar las mejores prácticas de gobierno corporativo para orientar los procesos de dirección y toma de decisiones, así como la mejora continua del Modelo de Prevención de Delitos y del Sistema de Cumplimiento Normativo de la CPMP, lo cual contribuirá con la gestión adecuada y transparente de la entidad. Asimismo, continuar con la Difusión del Código de Ética y Conducta Profesional a los grupos de interés de la CPMP, lo cual permitirá mejorar la confianza en la entidad, así como su reputación.

- **Eje 2 “Fortalecimiento del sistema de control interno”**

Implementar una apropiada gestión por procesos y una adecuada gestión de riesgos contribuirá con el fortalecimiento del sistema de control interno, lo que, a su vez, promoverá y optimizará la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía de las operaciones de la entidad.

**8. Mantener un mecanismo de coordinación permanente con el Consejo de Supervisión, que le permita conocer los temas de interés e importancia sobre la gestión de la entidad**

- **Eje 1 “Priorización de los temas de interés”**

Priorizar los temas de interés de la entidad, como aquellos que se encuentran en proceso y afectan el cumplimiento de la misión de la CPMP y el logro de su visión, permitirá que se concentren los esfuerzos en su gestión y seguimiento para contribuir a que sean culminados en un menor plazo.

- **Eje 2 “Informe de la gestión”**

Informar de manera periódica y oportuna al Consejo de Supervisión sobre la situación de la entidad, así como sobre los resultados alcanzados, hechos relevantes presentados y restricciones existentes, permitirá que dicho órgano coadyuve a la obtención de los elementos necesarios para el cumplimiento de la misión de la CPMP y el logro de su visión.

#### **IV. Filosofía**

**1. Visión**

“Ser una entidad, cuya eficiencia, calidad de servicio y transparencia, generen seguridad y confianza a los afiliados y a las partes interesadas en la administración de los regímenes”.

**2. Misión**

“Administrar eficientemente los regímenes previsionales y gestionar el pago de las prestaciones a su cargo, brindando un servicio de calidad con personal comprometido”.

**3. Cultura organizacional**

La cultura organizacional de la CPMP tiene como base los valores y principios institucionales, que son las cualidades necesarias para enriquecer y uniformizar el comportamiento de los funcionarios y colaboradores que conforman la organización, y es interés de la entidad fomentar su aplicación. Dichos valores y principios son los siguientes:

- **Integridad:** Cualidad de las personas que son rectas, justas e íntegras en su forma de actuar y pensar.

- **Productividad:** Hábito de las personas a favor de la búsqueda permanente de formas más eficaces de lograr más resultados con los mismos o menos recursos.
- **Orientación al servicio:** Práctica constante de la empatía y de la cordialidad con las personas.
- **Identidad:** Compromiso de las personas con el logro de los objetivos institucionales.
- **Responsabilidad:** Obligación moral de asumir adecuada y eficientemente, las funciones y atribuciones asignadas.
- **Trabajo en equipo:** Condición de trabajo en la que un conjunto de personas realiza actividades de manera organizada, para alcanzar un objetivo común.
- **Innovación:** Cualidad para proponer e implementar mejoras que optimicen los procesos de la entidad, lo cual contribuye al desarrollo de la mejora continua y aporta a la eficiencia institucional.

## V. Diagnóstico

El diagnóstico se realiza a nivel externo e interno de la entidad, con el fin de identificar los factores que puedan ser aprovechados o afectar las operaciones y, a su vez, el cumplimiento de la misión y el logro de la visión.

### 1. Externo

A través del diagnóstico externo se evalúan los factores exógenos a la entidad que pueden afectar favorable o desfavorablemente a la CPMP, es decir, pueden ser oportunidades o amenazas.

#### ▪ Oportunidades

##### O.1 Ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial

Mediante el Decreto Legislativo N° 1133, se crea el Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial, cuya administración está a cargo de la CPMP, el mismo que contempla mecanismos que viabilizan su sostenibilidad en el tiempo. Con ello, se puede

demostrar la capacidad para ser un administrador profesional de dicho régimen.

## **O.2 Desarrollo del mercado de capitales**

El desarrollo de los mercados de capitales (local e internacional), ofrece diversas alternativas de inversión en instrumentos financieros para el Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la entidad, lo cual constituye una oportunidad para mejorar la rentabilidad y gestionar los riesgos del régimen.

## **O.3 Existencia de nuevas tecnologías**

Mediante la innovación tecnológica en procesos operativos, procedimientos previsionales, sistemas de control, modelamiento financiero y de riesgos (*asset allocation*), cálculo actuarial, así como en los servicios que brinda la entidad, se puede optimizar el uso de recursos, la eficacia en la consecución de los objetivos propuestos y la capacidad de respuesta, así como la calidad de los servicios.

## **O.4 Adecuación a estándares internacionales**

El impulso de la regularización y las prácticas del mercado hacia la adecuación de estándares internacionales, promueven la adopción de mejores prácticas en materia previsional, de inversiones, gobierno corporativo y gobierno digital.

### **▪ Amenazas**

#### **A.1 Falta de uniformidad de criterios en materia previsional**

La variedad de criterios en relación a la interpretación de normas en materia previsional del Régimen Previsional del Decreto Ley N° 19846, no permite llegar a un acuerdo entre las FF AA y PNP, y la entidad.

#### **A.2 Existencia de controversias**

Las controversias legales, normativas, tributarias, previsionales, laborales y administrativas en relación a la administración del Régimen Previsional del Decreto Ley N° 19846 y del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133, que comprenden largos procesos judiciales o administrativos para ser resueltas, encarecen

la operatividad de la entidad y distraen la atención del cumplimiento de los objetivos.

### **A.3 Ausencia o desactualización del marco normativo de la CPMP**

La antigüedad de la Ley de Creación de la CPMP, como parte del marco normativo de la entidad, dificulta la adecuación de la organización para cumplir apropiadamente las funciones relacionadas a la administración del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial. Asimismo, no permite contar con el presupuesto necesario para cubrir los gastos administrativos necesarios para la adecuada operatividad y el debido cumplimiento normativo y legal del Régimen Previsional del Decreto Ley Nº 19846.

### **A.4 Falta de un soporte tecnológico adecuado para el intercambio de información con las entidades externas**

El envío de documentos por parte de los institutos armados y policial, o entidades que proveen información, no se encuentra automatizado, debido a que la norma externa no especifica que se deba utilizar medios digitales. Esto afecta a las operaciones de la CPMP, al requerirse mayor manipulación de datos (exposición al riesgo operacional) y mayores controles que garanticen la debida seguridad de dicha información.

### **A.5 Dependencia financiera con el Estado para cubrir el déficit para el pago de las pensiones**

La transferencia de los recursos para cubrir el déficit previsional se encuentra a cargo del Ministerio de Defensa y del Ministerio del Interior, por lo que depender de estas entidades puede ocasionar demoras en las transferencias, que están fuera del control de la CPMP, y afectar el pago oportuno de las planillas de las obligaciones previsionales.

### **A.6 Obligaciones previsionales no previstas y factores que afectan los mercados financieros y de capitales**

Los factores externos, tales como los riesgos técnicos, financieros, la emisión de nuevas leyes o disposiciones, pueden exponer a la CPMP al pago de obligaciones previsionales no previstas, lo cual puede afectar la solvencia de los regímenes administrados.

Los factores externos, tales como los riesgos políticos, riesgos de tasa de interés, cambios de políticas fiscales y monetarias, y el ciclo económico, pueden generar volatilidad en los mercados financieros y de capitales.

**A.7 Falta de normativa específica aplicable a los regímenes administrados**

La falta de una normatividad específica en el proceso de inversión, aplicable a los regímenes administrados por la CPMP, los mismos que presentan particularidades tales como inversiones directas en inmuebles y en unidades de negocio sin valorización de mercado, inversiones en activos financieros sin un marco normativo que gobierne el proceso de inversión, entre otras, dificultan la gestión de los regímenes administrados y pueden crear contingencias.

De otro lado, está pendiente la emisión de normas complementarias y suplementarias en materia previsional para lograr la adecuada implementación del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133, lo cual también puede generar contingencias.

**A.8 Impacto de la crisis pandémica y los cambios climáticos**

La situación de la CPMP se ve agravada por la coyuntura generada por la pandemia que afectó los ingresos y gastos de la entidad, y por los cambios climáticos que afectan al rendimiento de las inversiones financieras que ofrece el mercado. Cabe indicar que la CPMP, no logra recuperarse a los niveles de prepandemia.

**A.9 Impacto de la implementación de las normas públicas**

La implementación de las normas públicas incrementa los gastos administrativos, disminuye los recursos para la ejecución de los procesos misionales, como el pago de pensiones, lo que afecta el cumplimiento de las funciones de la CPMP.

**A.10 Factores que afectan el equilibrio financiero actuarial del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133**

Estos factores son la existencia de las cinco (5) primeras promociones que aportan un 12% indefinidamente (las siguientes promociones aportan un 19%), la incorporación de asimilados, así como la demora en que el régimen tenga recursos autorizados para

cubrir sus gastos administrativos que ha dilatado la implementación del mismo. Asimismo, otro factor adverso es que el régimen es particular por la variación de sus variables paramétricas.

#### **A.11 Falta de reposición de los recursos destinados para el pago de pensiones**

La reposición no realizada de los recursos de contingencia previsional, usados como mecanismo de última instancia para compensar temporalmente la demora o falta de la transferencia financiera de los ministerios de Defensa o del Interior y cumplir con el pago de las pensiones de manera oportuna.

#### **A.12 Limitación para el uso del presupuesto**

La limitación para el uso del presupuesto institucional para cubrir gastos administrativos establecida en la normativa legal externa dificulta la incorporación de personal especialista, la implementación de soluciones inmediatas, contar con estructuras orgánicas más especializadas y ágiles, y tecnologías de la información, así como el desarrollo de sistemas de información.

## **2. Interno**

En el diagnóstico interno se evalúan las actividades y operaciones de la entidad, con el fin de establecer las fortalezas que deben ser aprovechadas o potenciadas, así como las debilidades o factores por mejorar de la CPMP.

### **▪ Fortalezas**

#### **F.1 Clientes definidos**

A partir de la creación de la CPMP, todo el personal militar y policial activo se encuentra afiliado a la entidad. Esto permite tener un perfil de afiliados único y homogéneo.

#### **F.2 Conocimiento especializado de los procesos misionales**

El contar con personal comprometido y con conocimiento especializado en los procesos misionales de la entidad, facilita alcanzar los objetivos planteados por la misma.

### **F.3 Calidad de los servicios**

Se cuenta con varios canales (plataforma, *call center*, mesa de partes y Portal Previsional) que facilitan la comunicación de los afiliados con la entidad, por su calidad y oportunidad en las respuestas. La opción de consultar información actualizada sobre sus aportes y beneficios, así como información acerca de la gestión institucional se encuentra al alcance de los usuarios. Esto incrementa la percepción de los afiliados de que la entidad se interesa por la mejora en la calidad de los servicios brindados y a su vez genera una sinergia de comunicación.

#### **▪ Debilidades**

##### **D.1 Falta de actualización de procesos y sistemas de gestión**

La gestión por procesos se encuentra en proceso de implementación, lo que involucra que está pendiente culminar la interrelación entre los procesos clave, actualizar de parte de la normativa interna y desplegar de sistemas de gestión.

##### **D.2 Déficit de tecnologías de la información adecuadas**

No se cuenta con una infraestructura y arquitectura informática adecuada, por falta de recursos financieros, para optimizar la administración y control de las operaciones (y que a su vez se adapte conforme surgen cambios), así como para gestionar los riesgos de manera que se facilite el control de la gestión, es así que, actualmente, se emplean recursos en procesos manuales para la revisión, cuando estos se deberían enfocar en el análisis y uso adecuado de la información.

##### **D.3 Inversiones ilíquidas de compleja administración**

Existencia de una cartera inmobiliaria y otras inversiones de significativo valor del Régimen Previsional del Decreto Ley N° 19846 con alto grado de especificidad y necesidades de inversión, cuya salida ordenada o rentabilización vía alquileres exige la implementación de procesos especializados y la necesidad de asegurar una adecuada transparencia y equilibrio financiero.

**D.4 Limitaciones en la gestión de la imagen institucional**

La entidad cuenta con limitaciones en la gestión de la imagen institucional que permita lograr un mejor posicionamiento de la CPMP y así mejorar su percepción.

**D.5 Limitaciones para atraer y retener personal especializado**

La entidad cuenta con limitaciones para la atracción y retención de personal especializado, producto de las restricciones legales y escala salarial en la CPMP.

**D.6 Limitaciones en los canales de atención no presenciales**

La entidad cuenta con canales de atención no presenciales (*call center*, mesa de partes virtual, Portal Previsional), pero estos no se encuentran fortalecidos para una mejor atención virtual.

**3. Factores críticos de éxito**

A continuación, se enuncian los factores críticos de éxito, los cuales son variables sobre las cuales la administración tiene la capacidad de influir con sus decisiones y que pueden afectar significativamente la posición de la entidad. El desarrollo de estos factores facilitará el cumplimiento de la misión y el logro de la visión.

**F.C.E.1 Calidad del servicio**

Mejorar la calidad del servicio a los clientes internos y externos permitirá incrementar la satisfacción de ambos, lo cual se verá reflejado en la reducción del número de reclamos y denuncias por parte de los afiliados. Además, posibilitará el incremento de la productividad del personal.

**F.C.E.2 Administración de los fondos previsionales**

Una adecuada administración de las inversiones correspondientes al Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133, conforme a la política y demás normativa establecidas al respecto, permitirá el pago oportuno de las obligaciones previsionales en el futuro.

En relación al Régimen de Pensiones del Decreto Ley N° 19846, la entidad está encargada de un manejo adecuado de los recursos

propios y transferidos que permitirá cumplir con el pago de las obligaciones previsionales.

### **F.C.E.3 Tecnologías de la información y procesos definidos**

La infraestructura tecnológica y procesos adecuados permiten incrementar la productividad de la entidad y la calidad del servicio, así como alcanzar los resultados con mayor eficacia y con el uso más eficiente de los recursos, por lo que deben ser implementados y mejorados de manera permanente.

La entidad busca en el marco de la restricción presupuestal, el desarrollo de las competencias de sus colaboradores mediante la organización de capacitaciones y talleres. De este modo, se busca contar con personal constantemente capacitado y motivado.

Asimismo, la retención de personas es crítica para que no se pierda conocimiento y talento, así como para que no se incurra en mayores costos de reclutamiento y desarrollo.

## **VI. Objetivos estratégicos**

### **O.E.1 Mejorar la calidad del servicio a los afiliados**

La atención a los afiliados es un elemento esencial para la administración de la entidad, además la mejora de los procesos de atención de trámites y del desempeño de los colaboradores permite incrementar la calidad del servicio ofrecido y, en consecuencia, la satisfacción de los afiliados.

Asimismo, se busca un mayor conocimiento sobre la protección social a la que tiene derecho el personal militar y policial que se encuentra bajo los regímenes de pago de pensiones y compensaciones a cargo de la CPMP, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley N° 19846 y en el Decreto Legislativo N° 1133.

#### **1. Prioridad: 0.15**

## 2. Metas e indicadores

| Descripción de meta                                                                                                | Indicador                                                                     | Fórmula                                                                                                                                    | Prioridad | Tipo de avance / Periodicidad de medición | Logro a setiembre 2023 | Valores de meta |       |       |       |       | Responsable           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------|------------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-----------------------|
|                                                                                                                    |                                                                               |                                                                                                                                            |           |                                           |                        | 2024            | 2025  | 2026  | 2027  | 2028  |                       |
| <b>O.E.1.1</b> Lograr que la totalidad de las pensiones nuevas (altas) sean atendidas según el cronograma de pagos | Porcentaje de pensiones nuevas (altas) atendidas según el cronograma de pagos | (Número de expedientes nuevos atendidos según el cronograma / total de expedientes nuevos recibidos según el cronograma) * 100             | 0.35      | Anual Trimestral /                        | 100%                   | 100%            | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | Gerencia de Pensiones |
| <b>O.E.1.2</b> Lograr que la totalidad de las pensiones (reingresos) sean atendidas según el cronograma de pagos   | Porcentaje de pensiones (reingresos) atendidas según el cronograma de pagos   | (Número de expedientes de reingreso atendidos según el cronograma / total de expedientes de reingreso recibidos según el cronograma) * 100 | 0.35      | Anual Trimestral /                        | 100%                   | 100%            | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | Gerencia de Pensiones |
| <b>O.E.1.3</b> Reducir el porcentaje promedio de llamadas no contestadas                                           | Porcentaje promedio de llamadas no contestadas                                | Promedio simple del porcentaje mensual de llamadas no contestadas                                                                          | 0.30      | Anual Trimestral /                        | 11.49%                 | 0.55%           | 0.52% | 0.49% | 0.46% | 0.43% | Gerencia de Pensiones |

## 3. Estrategias

- a) Efectuar entrenamiento y capacitación en materia previsional para el personal.
- b) Desarrollar mejoras a los procesos previsionales críticos, las mismas que deben incluir tecnologías de información y comunicación.
- c) Mejorar los canales de comunicación con los afiliados.
- d) Proponer mejoras al proceso de intercambio de información con las fuerzas armadas y policial que deben incluir tecnologías de información y comunicación.

### **O.E.2 Fortalecer la gestión de aportes e implementar el proceso de pago de pensiones del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133**

El Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133 tiene por finalidad el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial, el cual se encuentra administrado por la CPMP y es aplicado a quienes a partir de su entrada en vigencia iniciaron la carrera de oficiales o suboficiales.

**1. Prioridad: 0.15****2. Metas e indicadores**

| Descripción de meta                                                                                                 | Indicador                                                                                                                                                                                       | Fórmula                                                                                                                         | Prioridad | Tipo de avance / Periodicidad de medición | Logro a setiembre 2023 | Valores de meta |      |      |      |      | Responsable           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------|------------------------|-----------------|------|------|------|------|-----------------------|
|                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                 |           |                                           |                        | 2024            | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |                       |
| <b>O.E.2.1</b> Lograr una eficaz recaudación de aportes del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133    | Porcentaje de afiliados con aportes regulares <sup>1</sup>                                                                                                                                      | (Número de afiliados con aportes regulares / total de afiliados del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133) * 100 | 0.40      | Anual / Trimestral                        | 99.78%                 | 96%             | 96%  | 96%  | 96%  | 96%  | Gerencia de Pensiones |
| <b>O.E.2.2</b> Fortalecer el proceso de gestión de aportes del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133 | Número de informes semestrales sobre las mejoras del proceso de gestión de aportes del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133 presentados a la Gerencia General                   | --                                                                                                                              | 0.30      | Acumulativo / Semestral                   | --                     | 2               | 4    | 6    | 8    | 10   | Gerencia de Pensiones |
| <b>O.E.2.3</b> Implementar el proceso de pago de pensiones del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133 | Número de informes semestrales sobre el avance de la implementación del proceso de pago de pensiones del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133 presentados a la Gerencia General | --                                                                                                                              | 0.30      | Acumulativo / Semestral                   | --                     | 2               | 4    | 6    | 8    | 10   | Gerencia de Pensiones |

**3. Estrategias**

- a) Fortalecer el equipo de trabajo con personal especializado en gestión pública y en derecho previsional del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133.
- b) Fortalecer la gestión de la calidad de datos de los aportantes.
- c) Capacitar al personal en el Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133.

<sup>1</sup> Los afiliados con aportes regulares son aquellos que realizan aportes de acuerdo a su grado.

### O.E.3 Fortalecer el proceso de salida ordenada de los activos ilíquidos del Régimen Previsional del Decreto Ley N° 19846

El régimen previsional creado mediante el Decreto Ley N° 19846 está cerrado y es estructuralmente deficitario, por lo que se busca monetizar los activos ilíquidos que lo conforman, de manera que los ingresos que se obtengan sean utilizados para el pago de los beneficios previsionales a los afiliados del respectivo régimen.

#### 1. Prioridad: 0.15

#### 2. Metas e indicadores

| Descripción de meta                                                                                          | Indicador                                                                                                                                             | Fórmula | Prioridad | Tipo de avance / Periodicidad de medición | Logro a setiembre 2023 | Valores de meta |      |      |      |      | Responsable             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|-------------------------------------------|------------------------|-----------------|------|------|------|------|-------------------------|
|                                                                                                              |                                                                                                                                                       |         |           |                                           |                        | 2024            | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |                         |
| <b>O.E.3.1</b> Presentar la evaluación de la situación y la salida ordenada de las unidades de negocio       | Número de informes trimestrales sobre la evaluación de la situación y la salida ordenada de las unidades de negocio presentados a la Gerencia General | --      | 0.40      | Acumulativo / Trimestral                  | --                     | 4               | 8    | 12   | 16   | 20   | Gerencia de Inversiones |
| <b>O.E.3.2</b> Lograr la convocatoria de las subastas del plan de salida ordenada de la cartera inmobiliaria | Número de subastas convocadas                                                                                                                         | --      | 0.60      | Acumulativo / Semestral                   | --                     | 2               | 4    | 6    | 8    | 10   | Gerencia de Inversiones |

#### 3. Estrategias

- Proponer soluciones para agilizar la salida ordenada de los inmuebles con contingencias técnicas o legales.
- Fortalecer los conocimientos del personal en intermediación inmobiliaria.
- Impulsar la venta de inmuebles mediante medios de comunicación no tradicionales como medios y herramientas digitales.
- Realizar la venta directa de los inmuebles que no se lograron vender mediante subasta pública.

### O.E.4 Mejorar la rentabilidad para contribuir al equilibrio financiero del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133

La administración de la cartera de inversiones en instrumentos financieros correspondientes al régimen se efectúa conforme a la política y demás normativa

interna y externa aplicable, las mismas que se adecúan al perfil de riesgo objetivo y viabilizan la mejora de la rentabilidad del régimen, a fin de contribuir al equilibrio financiero en el largo plazo.

**1. Prioridad: 0.15**

**2. Metas e indicadores**

| Descripción de meta                                                                                                                                            | Indicador                                                                                                                                                                                                                           | Fórmula | Prioridad | Tipo de avance / Periodicidad de medición | Logro a setiembre 2023 | Valores de meta |      |      |      |      | Responsable             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|-------------------------------------------|------------------------|-----------------|------|------|------|------|-------------------------|
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                     |         |           |                                           |                        | 2024            | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |                         |
| <b>O.E.4.1</b> Lograr una eficiente gestión de inversiones del portafolio de instrumentos financieros del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133 | Número de informes <sup>2</sup> trimestrales sobre la eficiencia de la gestión de inversiones del portafolio de instrumentos financieros del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133 presentados a la Gerencia General | --      | 1.00      | Acumulativo / Trimestral                  | --                     | 4               | 8    | 12   | 16   | 20   | Gerencia de Inversiones |

**3. Estrategias**

- a) Implementar mejoras al proceso de inversión con base en la aplicación de la normativa del Sistema Privado de Pensiones y las mejores prácticas en materia de rentabilidad e inversiones.
- b) Fortalecer la estructura organizacional del proceso de inversión.
- c) Fortalecer los sistemas de información del proceso de inversión.
- d) Fortalecer el planeamiento de inversiones.
- e) Diversificar el riesgo de la cartera de inversiones.
- f) Presentar una propuesta normativa sobre la regulación de las inversiones del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133.

**O.E.5 Fortalecer la gestión integral de riesgos y el Sistema de Control Interno**

El fortalecimiento de la gestión integral de riesgos permite sostener el conjunto de estrategias y procesos adecuados para identificar, evaluar y tratar de forma continua los riesgos a los que la entidad y sus unidades de negocio están

<sup>2</sup> Los temas que deben contener los informes son: asignación estratégica de activos, atribución por desempeño, rentabilidad y gestión de inversiones.

expuestas, en función de la naturaleza, tamaño y complejidad de sus operaciones y servicios, así como para efectuar el control, informar, comunicar y monitorear respecto del funcionamiento de dicha gestión.

Mantener una adecuada gestión integral de riesgos permite el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, a fin de lograr una adecuada transparencia en la gestión de los procesos y rendición de cuentas de la entidad.

## 1. Prioridad: 0.10

## 2. Metas e indicadores

| Descripción de meta                                                                                                             | Indicador                                                                                                                                               | Fórmula                                                                                                                                                                                                                  | Prioridad | Tipo de avance / Periodicidad de medición | Logro a setiembre 2023 | Valores de meta |      |      |      |      | Responsable                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------|------------------------|-----------------|------|------|------|------|-------------------------------------------|
|                                                                                                                                 |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                          |           |                                           |                        | 2024            | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |                                           |
| <b>O.E.5.1</b> Fortalecer la gestión y el control de los riesgos de inversión de los portafolios de los regímenes administrados | Número de informes <sup>3</sup> trimestrales sobre las mejoras de la gestión y el control de los riesgos de inversión presentados a la Gerencia General | --                                                                                                                                                                                                                       | 0.25      | Acumulativo / Trimestral                  | --                     | 4               | 8    | 12   | 16   | 20   | Gerencia de Riesgos y Desarrollo          |
| <b>O.E.5.2</b> Fortalecer la gestión de los riesgos técnicos                                                                    | Número de informes <sup>4</sup> trimestrales sobre las mejoras de la gestión de los riesgos técnicos presentados a la Gerencia General                  | --                                                                                                                                                                                                                       | 0.25      | Acumulativo / Trimestral                  | --                     | 4               | 8    | 12   | 16   | 20   | Gerencia de Riesgos y Desarrollo          |
| <b>O.E.5.3</b> Fortalecer la gestión de los riesgos operacionales                                                               | Número de informes <sup>5</sup> trimestrales sobre las mejoras de la gestión de los riesgos operacionales presentados a la Gerencia General             | --                                                                                                                                                                                                                       | 0.25      | Acumulativo / Trimestral                  | --                     | 4               | 8    | 12   | 16   | 20   | Gerencia de Riesgos y Desarrollo          |
| <b>O.E.5.4</b> Fortalecer el Sistema de Control Interno                                                                         | Porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas del plan de acción anual                                                                      | (Número de actividades culminadas del plan de acción anual del Sistema de Control Interno dentro del plazo establecido / total de actividades programadas del plan de acción anual del Sistema de Control Interno) * 100 | 0.25      | Anual / Trimestral                        | 80%                    | 100%            | 100% | 100% | 100% | 100% | Equipo de Trabajo Sistema Control Interno |

<sup>3</sup> Los informes deben contener las acciones adoptadas conducentes a lograr los objetivos en la gestión de riesgos de inversión.

<sup>4</sup> Los informes deben contener el análisis del impacto de las variables paramétricas en el modelo técnico actuarial.

<sup>5</sup> Los informes deben contener las acciones adoptadas conducentes a lograr los objetivos en la gestión de riesgos operacionales.

### 3. Estrategias

- a) Implementar mejoras a los procesos de la gestión integral de riesgos con base en las mejores prácticas internacionales y tecnologías de información y comunicación.
- b) Fortalecer la estructura organizacional de los procesos de gestión integral de riesgos y gestión de riesgos técnicos.
- c) Fortalecer los conocimientos del personal en temas de gestión integral de riesgos y el Sistema de Control Interno.
- d) Fomentar una cultura orientada a la gestión de riesgos.

#### O.E.6 Fortalecer el modelo de cumplimiento en la entidad

El fortalecimiento de un modelo de cumplimiento en la entidad, permite prevenir, identificar y gestionar riesgos relacionados al modelo de prevención de delitos, al Sistema de Gestión Antisoborno, al Código de Ética y Conducta Profesional, a las normas sobre conflicto de intereses y otras prácticas cuestionables que pueda afectar la reputación de la CPMP.

##### 1. Prioridad: 0.05

##### 2. Metas e indicadores

| Descripción de meta                                                                                                   | Indicador                                                          | Fórmula | Prioridad | Tipo de avance / Periodicidad de medición | Logro a setiembre 2023 | Valores de meta |      |      |      |      | Responsable                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------|-----------|-------------------------------------------|------------------------|-----------------|------|------|------|------|--------------------------------------------------|
|                                                                                                                       |                                                                    |         |           |                                           |                        | 2024            | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |                                                  |
| <b>O.E.6.1</b> Lograr la Certificación ISO 37001, Sistema de Gestión Antisoborno para el proceso de pago de pensiones | Certificación ISO 37001 obtenida y presentada al Consejo Directivo | --      | 0.40      | Acumulativo / Anual                       | --                     | 1               | --   | --   | --   | --   | Oficial de Cumplimiento de Prevención de Delitos |
| <b>O.E.6.2</b> Recertificar el Sistema de Gestión Antisoborno de la CPMP                                              | Número de recertificaciones obtenidas                              | --      | 0.30      | Acumulativo / Anual                       | --                     | --              | --   | 1    | --   | --   | Oficial de Cumplimiento de Prevención de Delitos |
| <b>O.E.6.3</b> Lograr la Certificación ISO 37301, Sistema de Gestión Compliance                                       | Certificación ISO 37301 obtenida y presentada al Consejo Directivo | --      | 0.30      | Acumulativo / Anual                       | --                     | --              | 1    | --   | --   | --   | Oficial de Cumplimiento Normativo                |

### 3. Estrategias

- a) Desarrollar los sistemas de información necesarios para la gestión del Modelo de Prevención de Delitos y del Sistema de Gestión Antisoborno.

- b) Reforzar la cultura organizacional en lo que respecta al Código y Ética y Conducta Profesional y a las normas sobre conflicto de intereses.
- c) Reforzar la cultura organizacional en materia de prevención de delitos, Sistema de Gestión Antisoborno y *Compliance*.

### O.E.7 Optimizar la operatividad de la entidad

La implementación de la gestión por procesos facilita la mejora continua de estos y a través de proyectos de tecnología de información, se permite que su planeamiento, organización, dirección y control se realice de manera más eficiente y eficaz, lo que incrementa la productividad de la entidad y la reducción de los plazos de atención, así como favorece el cumplimiento de la misión y el logro de la visión.

#### 1. Prioridad: 0.10

#### 2. Metas e indicadores

| Descripción de meta                                                                                                             | Indicador                                                                                                                     | Fórmula                                                                                               | Prioridad | Tipo de avance / Periodicidad de medición | Logro a setiembre 2023 | Valores de meta |      |      |      |      | Responsable                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------|------------------------|-----------------|------|------|------|------|---------------------------------------|
|                                                                                                                                 |                                                                                                                               |                                                                                                       |           |                                           |                        | 2024            | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |                                       |
| <b>O.E.7.1</b> Fortalecer la implementación de la gestión por procesos                                                          | Número de informes trimestrales sobre el avance de los procesos documentados y actualizados presentados a la Gerencia General | --                                                                                                    | 0.20      | Acumulativo / Trimestral                  | --                     | 4               | 8    | 12   | 16   | 20   | Gerencia de Riesgos y Desarrollo      |
| <b>O.E.7.2</b> Presentar una propuesta normativa que coadyuve a la CPMP a mejorar la administración de los regímenes a su cargo | Propuesta presentada a la Gerencia General                                                                                    | --                                                                                                    | 0.20      | Anual / Trimestral                        | --                     | 1               | --   | --   | --   | --   | Gerencia Legal y Cumplimiento         |
| <b>O.E.7.3</b> Mejorar la ejecución de los gastos administrativos                                                               | Eficacia de la ejecución de los gastos administrativos                                                                        | (Ejecución de los gastos administrativos / monto presupuestado para los gastos administrativos) * 100 | 0.20      | Anual / Trimestral                        | 57.87%                 | 72%             | 74%  | 76%  | 78%  | 80%  | Gerencia de Administración y Finanzas |
| <b>O.E.7.4</b> Desplegar el gobierno digital en la entidad                                                                      | Número de proyectos de gobierno digital culminados                                                                            | --                                                                                                    | 0.20      | Acumulativo / Semestral                   | --                     | 3               | 7    | --   | --   | --   | Gerencia de Informática               |
| <b>O.E.7.5</b> Presentar informes de gestión sobre los aspectos de                                                              | Número de informes de gestión trimestrales                                                                                    | --                                                                                                    | 0.20      | Acumulativo / Trimestral                  | --                     | 4               | 8    | 12   | 16   | 20   | Gerencia de Riesgos y Desarrollo      |

| Descripción de meta  | Indicador                        | Fórmula | Prioridad | Tipo de avance / Periodicidad de medición | Logro a setiembre 2023 | Valores de meta |      |      |      |      | Responsable |
|----------------------|----------------------------------|---------|-----------|-------------------------------------------|------------------------|-----------------|------|------|------|------|-------------|
|                      |                                  |         |           |                                           |                        | 2024            | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |             |
| prioritaria atención | presentados al Consejo Directivo |         |           |                                           |                        |                 |      |      |      |      |             |

### 3. Estrategias

#### Gestión por procesos

- a) Realizar la actualización de los procesos e implementación de mejoras identificadas, a través de la participación activa de las unidades orgánicas.
- b) Fortalecer los conocimientos del personal en la gestión por procesos y trabajo en equipo.

#### Propuestas normativas

- c) Impulsar las propuestas de cambios normativos que ayuden a mejorar la administración de los regímenes.

#### Ejecución de gastos administrativos

- d) Optimizar los procesos de presupuesto y planeamiento.
- e) Implementar un sistema de gestión que integre los procesos de planeamiento y presupuesto.

#### Gobierno Digital

- f) Impulsar la ejecución del portafolio de proyectos de Gobierno Digital.
- g) Implementar mejores prácticas para el gobierno y gestión de las tecnologías de la información y comunicación.

#### Informes de gestión

- h) Alinear la estructura del informe de gestión al contenido de las “Políticas de la Caja de Pensiones Militar Policial”.

### O.E.8 Fortalecer los conocimientos y competencias de los recursos humanos de la entidad

La gestión de los recursos humanos busca determinar las brechas de conocimientos y competencias del personal. Asimismo, fortalecerlas, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

#### 1. Prioridad: 0.10

#### 2. Metas e indicadores

| Descripción de meta                                                        | Indicador                               | Fórmula                                                                              | Prioridad | Tipo de avance / Periodicidad de medición | Logro a setiembre 2023 | Valores de meta |      |      |      |      | Responsable                           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------|------------------------|-----------------|------|------|------|------|---------------------------------------|
|                                                                            |                                         |                                                                                      |           |                                           |                        | 2024            | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |                                       |
| <b>O.E.8.1</b><br>Determinar las brechas de conocimientos y competencias   | Porcentaje de colaboradores evaluados   | $(\text{Número de colaboradores evaluados} / \text{total de colaboradores}) * 100$   | 0.50      | Anual / Anual                             | --                     | 80%             | 81%  | 82%  | 83%  | 84%  | Gerencia de Administración y Finanzas |
| <b>O.E.8.2</b><br>Fortalecer los conocimientos y competencias del personal | Porcentaje de colaboradores capacitados | $(\text{Número de colaboradores capacitados} / \text{total de colaboradores}) * 100$ | 0.50      | Anual / Semestral                         | --                     | 20%             | 20%  | 20%  | 20%  | 20%  | Gerencia de Administración y Finanzas |

#### 3. Estrategias

- a) Sensibilizar e instruir al personal en la importancia y uso de las herramientas y metodologías de evaluación de desempeño.
- b) Fomentar el desarrollo profesional y personal de los colaboradores mediante capacitaciones orientadas a la especialización y actualización en los temas relacionados al cumplimiento y desempeño de sus funciones.
- c) Ampliar el modelo de evaluación de desempeño, a fin de que incorpore la evaluación de habilidades *soft* del personal.

### O.E.9 Fortalecer el análisis de solvencia del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133

Mediante el desarrollo de un estudio actuarial, se analizará el equilibrio financiero del régimen de pensiones a fin de evaluar la necesidad de realizar propuestas de actualización de las variables paramétricas y del modelo del referido régimen, que aseguren su sostenibilidad en el tiempo.

### 1. Prioridad: 0.05

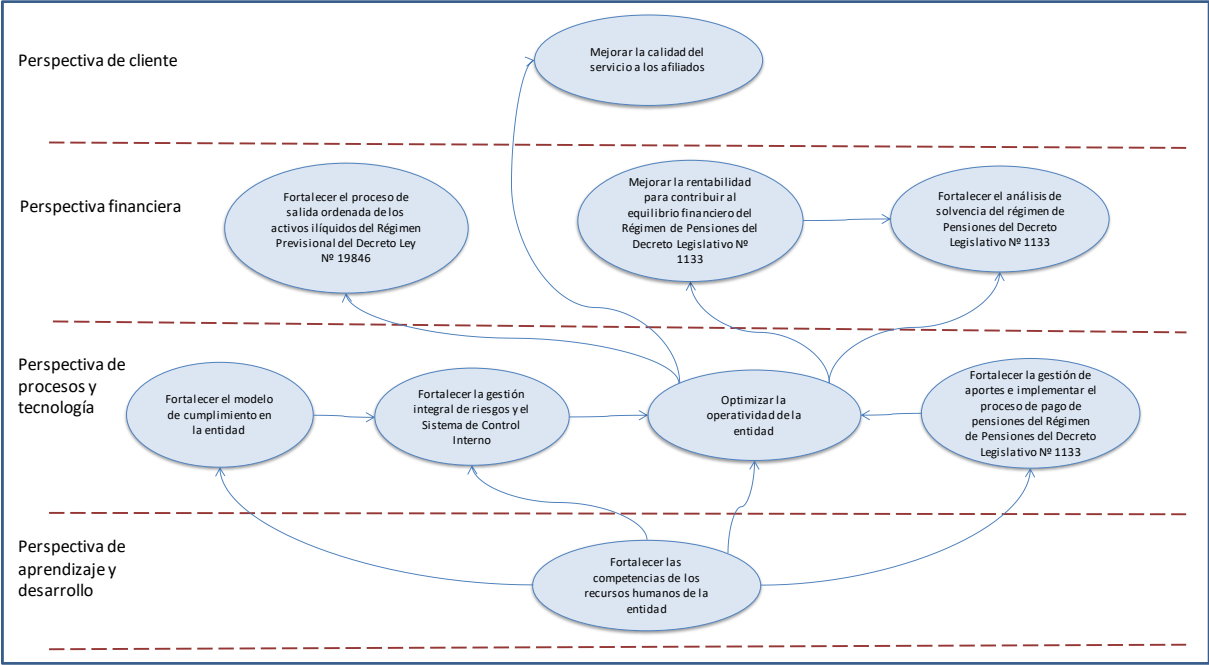
### 2. Metas e indicadores

| Descripción de meta                                                                                    | Indicador                                                                                                                                                                            | Fórmula | Prioridad | Tipo de avance / Periodicidad de medición | Logro a septiembre 2023 | Valores de meta |      |      |      |      | Responsable                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|-------------------------------------------|-------------------------|-----------------|------|------|------|------|----------------------------------|
|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                      |         |           |                                           |                         | 2024            | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |                                  |
| <b>O.E.9.1</b> Presentar el estudio actuarial del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133 | Número de estudios actuariales del Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo Nº 1133 presentados al Ministerio de Economía y Finanzas y a la Superintendencia de Banca y Seguros. | --      | 1.00      | Acumulativo / Anual                       | --                      | --              | --   | --   | --   | 1    | Gerencia de Riesgos y Desarrollo |

### 3. Estrategias

- a) Desarrollar mejoras al proceso de elaboración de estudios actuariales, las mismas que deben incluir tecnologías de información y comunicación.
- b) Fortalecer la estructura organizacional del proceso de estudios actuariales.
- c) Fortalecer los conocimientos del personal en materia actuarial.
- d) Contratar asesoría externa para la elaboración de estudios actuariales.

VII. Mapa estratégico



## ACUERDO N° 06-11-2024

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |              |            |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|
| <b>Sesión</b>         | N° 11-2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Fecha</b> | 23/05/2024 |
| <b>Acuerdo/Pedido</b> | Acuerdo N° 06-11-2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |              |            |
| <b>Descripción</b>    | <p>VISTOS: El Resumen Ejecutivo N° 29-2024 e Informe N° 032-2024/CPMP-GG de la Gerencia General, Informe N° 207-2024/CPMP-GRD de la Gerencia de Riesgos y Desarrollo y el Informe N° 124-2024/CPMP-GL de la Gerencia Legal y Cumplimiento, relacionados con la propuesta de modificación de Plan Estratégico 2024 - 2028 y del Plan Operativo Institucional 2024, y; CONSIDERANDO: Que, por Acuerdos de Consejo Directivo Nos. 03 y 04-24-2023 de fecha 20.11.2023, se aprobaron el Plan Estratégico 2014 - 2028 y el Plan Operativo Institucional 2024 de la CPMP, respectivamente; Que, con los documentos de vistos de presenta la propuesta de modificación del Plan Estratégico cuya finalidad es la actualización de los logros y valores, sobre la base de la información reportada por las unidades orgánicas de la CPMP respecto de los Objetivos Estratégicos O.E.1. Mejorar la calidad del servicio a los afiliados, O.E.7. Optimizar la operatividad de la entidad y O.E.8. Presentar los conocimientos y competencias de los recursos humanos de la entidad; Que, la propuesta de modificación del Plan Operativo Institucional 2024 fue coordinada por la Gerencia de Riesgos y Desarrollo con las diversas unidades orgánicas responsables, está alineada a la propuesta de modificación del Plan Estratégico 2024 - 2028 y considera la modificación de algunas metas operativas, aplicables a partir del mayo 2024; Que, de acuerdo con el numeral 4.5 de la Directiva de Gerencia General N° 01-GRD-2019 - Normas y Procedimientos para la Formulación y Evaluación del Plan Estratégico, la aprobación de la modificación del Plan Estratégico se rige por las mismas disposiciones que para su formulación, por lo que su modificación compete al Consejo Directivo; Que, conforme a la Directiva de Gerencia General N° 01-GRD-2020 - Normas para la Formulación, Seguimiento del Cumplimiento y Modificación del Plan Operativo Institucional, numeral 4.2, la aprobación de la modificación del plan operativo institucional corresponde al Consejo Directivo; Con la opinión favorable de la Gerencia de Riesgos y Desarrollo, Gerencia Legal y Cumplimiento y Gerencia General; En uso de sus atribuciones establecidas en artículo 16 literal a) del Decreto Ley N° 21021 y artículo 23 literal a) del Decreto Supremo N° 005-75-CCFA, el Consejo Directivo por unanimidad; ACORDÓ: 1. Aprobar la modificación del Plan Estratégico 2024 - 2028, según texto que, en Anexo firmado por el Gerente General (e), forma parte integrante del presente Acuerdo. 2. Aprobar la modificación del Plan Operativo Institucional 2024, el mismo que, en anexo, firmado por el Gerente General (e), forma parte integrante de este Acuerdo.</p> |              |            |