



Vicerrectoría de Estudios de Posgrado

Trabajo Final para optar por el título de:

Maestría en Gerencia y Productividad

Título:

Fondos de Pensiones y cultura previsional en Santo Domingo: avances y retos (2017).

Postulante:

Ing. Glenys Alt. Hiraldo Guerrero

Mat.1988-0536

Tutor:

María Sevilla Quintana

Santo Domingo, Distrito Nacional
República Dominicana
Julio, 2017

RESUMEN

Sin lugar a dudas son muchos los retos que ha tenido que enfrentar el Sistema de Administración de Fondos de la República Dominicana, en vista de que el desarrollo del mismo va directamente relacionado al crecimiento político, social y económico de la sociedad. Otro factor determinante es la voluntad de los gobiernos para que en sus regulaciones se tomen las decisiones adecuadas y conformes a la realidad de sus países. Al día de hoy, a pesar de las imitaciones, son muchos los avances que se han podido experimentar en el Sistema de Pensiones del país. Las diferentes entidades representantes de la Seguridad Social, (caso pensiones), procuran estar alineadas y dar fiel cumplimiento a las normas dictadas por la ley 87-01. También se encargan de facilitar las informaciones que puedan ser requeridas por los afiliados en cualquier momento, además brindan apoyo en casos de incumplimiento de los deberes de alguna de las partes. Hoy en día, se puede, a través de los diferentes medios publicitarios que poseen, conocer por ejemplo, como ha crecido la población cotizante del país, como anda la rentabilidad de los fondos y como son invertidos los mismos. Sin embargo, parecería contradictorio suponer, cómo a pesar de tanta información disponible, la población desconoce en gran escala el funcionamiento del sistema de administración de fondos de pensiones. Esto podría tener una sola respuesta y es la escasa cultura previsional con que cuenta la ciudadanía dominicana, al igual que el resto de los países latinoamericanos en vías de desarrollo.

DEDICATORIAS

Este trabajo final que me otorga el título de Maestría en Gerencia y Productividad lo dedico a mi padre, que aunque ya no está físicamente, su espíritu permanece en mí y me da esa fuerza que me impulsa a no desfallecer y alcanzar cada una de las metas que me proponga en la vida.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco enormemente a mi familia (esposo e hijas) quienes me dieron su apoyo incondicional en este periodo haciendo grandes esfuerzos y sacrificios para garantizar mi tranquilidad y concentración en estos dos años de fuertes estudios. En especial, a mi esposo, sin su soporte y su gran compromiso familiar, no habría podido realizar esta maestría.

ÍNDICE

RESUMEN -----	ii
DEDICATORIAS -----	iii
AGRADECIMIENTOS -----	iv
INTRODUCCIÓN -----	1
CAPITULO I ESTRUCTURA SISTEMA ACTUAL DE PENSIONES -----	3
1.1 Concepto General Sistema De Pensiones.-----	3
1.2 Antecedentes Del Sistema Actual de Pensiones.-----	4
1.3 Ejemplos Internacionales de Reforma.-----	7
1.4 Estructura Organizacional del Sistema actual de Pensiones.-----	10
1.5 Principios Generales del sistema Actual de Pensiones.-----	17
1.6 Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).-----	24
CAPÍTULO II ANÁLISIS AVANCES Y DESAFÍOS DEL SISTEMA DE PENSIONES Y CULTURA PREVISIONAL (SIPEN/AÑO 2017) EN LA CIUDAD DE SANTO DOMINGO -----	28
2.1 SIPEN Organismo Regulador-----	28
2.1.1 Visión-----	30
2.1.2 Misión-----	31
2.1.3 Valores-----	31
2.2 Realidad Previsional en Santo Domingo (Caso Pensiones).-----	31
2.3 Desafíos del Sistema.-----	36
2.4 Aspectos Metodológicos de la Investigación.-----	38
2.4.1 Tipo de Investigación-----	39
2.4.2 Métodos de la Investigación.-----	39

2.4.3 Fuentes y Técnicas de la Investigación.	40
2.4.4 Tratamiento de la información.	41
2.5 Análisis de los Resultados.	42
CAPÍTULO III ALTERNATIVAS A CONSIDERAR PARA EL LOGRO DE UN SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PENSIÓN MÁS EFICAZ Y AUMENTO DE LA CULTURA PREVISIONAL	58
3.1 Mejoras al Sistema de Administración de Pensiones.	58
3.2 Aumento de la Educación Financiera.	59
3.3 Educación previsional.	60
3.4 Impacto Alternativas planteadas.	62
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	67
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla #1 - Gráfico #1 (Sexo) -----	42
Tabla #2 – Gráfico #2 (Nivel de Escolaridad) -----	43
Tabla #3 – Gráfico #3 (Edad) -----	44
Tabla #4 - Gráfico #4 (Grado Conocimiento sobre concepto AFP) -----	45
Tabla #5 - Gráfico #5 (Grado Conocimiento AFP a que pertenece) -----	46
Tabla #6 - Gráfico #6 (Grado Conocimiento término “Cuenta de Capitalización Individual”) -----	47
Tabla #7 - Gráfico #7 (Grado conocimiento de llegada de estados de cuenta) -----	48
Tabla #8 - Gráfico #8 (Grado conocimiento de interpretación de estados de cuenta) -----	49
Tabla #9 - Gráfico #9 (Grado Conocimiento rentabilidad de la cuenta de capitalización individual) -----	50
Tabla #10 - Gráfico #10 (Grado Conocimiento beneficios del sistema) -----	51
Tabla #11 - Gráfico #11 (Grado de conocimiento de poder afiliarse en más de una AFP) -----	52
Tabla #12 - Gráfico #12 (Grado Conocimiento de las condiciones para reclamar la pensión) -----	53
Tabla #13 - Gráfico #13 (Grado de conocimiento de poder retirar los aportes de la cuenta) -----	54
Tabla #14 - Gráfico #14 (Grado de conocimiento acerca de poder cambiar de AFP) -----	55

INTRODUCCIÓN

Es indudable la serie de reformas que ha sufrido el Sistema Dominicano de Administración de Fondos para llegar a lo que es al día de hoy, estas reformas obedecen a las transformaciones que suceden a nivel internacional con el tema de la previsión social a nivel de pensiones. Los gobiernos se han visto obligados a proporcionar un sistema de pensiones que garantice la tranquilidad y la calidad de vida de los ciudadanos en su etapa de retiro laboral.

El sistema que existía antes de la promulgación de la ley de seguridad social 87-01, se volvió insostenible debido a las reglamentaciones en las que estaba sostenido, era excluyente ya que beneficiaba en cierto sentido a un pequeño sector de la sociedad dependiendo del nivel de salario, también las pensiones otorgadas eran, en el mejor de los casos, mínimas.

Es el propósito de esta investigación es mostrar la manera en que ha evolucionado el sistema de administración de pensiones a la fecha actual, detallar los beneficios que representa y servir de guía orientativa a los lectores con relación a estas gestiones de ahorro previsional. Resulta interesante dar a conocer la estructura del sistema actual de fondos, de manera que la ciudadanía sepa cuáles son las diferentes entidades que se interrelacionan para lograr un eficaz manejo de sus aportes y donde deben acudir en casos de dudas o conflictos.

Otro objetivo de este estudio es conocer el nivel de cultura previsional con relación al mundo de las pensiones en la ciudad de Santo Domingo, ya que, como se demuestra más adelante, a pesar de todos los esfuerzos realizados por los diferentes organismos que conforman el sistema de administración de fondos de pensiones, el conocimiento demostrado por la población todavía resulta escaso. Se pretende conocer qué se ha realizado para superar este déficit y cuáles podrían ser las mejores propuestas de mejoras para esta situación.

Este tema es de vital importancia para el crecimiento eficaz del sistema, ya que se necesita contar con la retroalimentación de la ciudadanía a la hora de adecuar el proceso a las reales necesidades de los afiliados.

Se toma la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) como sede principal para la investigación, por ser el principal organismo regulador de esta parte de la seguridad social relacionada con las pensiones y la ciudad de Santo Domingo, específicamente el Distrito Nacional, ya que es el punto geográfico del país que cuenta con la mayor cantidad de afiliados cotizantes.

CAPÍTULO I.

ESTRUCTURA SISTEMA ACTUAL DE PENSIONES

1.1 Concepto General Sistema De Pensiones.

El término pensión procede del latín *pensio*, es el monto que una persona recibe del estado cuando esta se jubila, queda discapacitada o viuda. Este monto puede ser entregado de manera periódica, durante un periodo de tiempo o de manera permanente.

La pensión ofrece, en cierta manera, la garantía de poder contar con un fondo económico que otorgue tranquilidad y el poder vivir dignamente a la hora del retiro laboral sea por vejez, edad avanzada, muerte y discapacidad.

A nivel de Seguridad Social, un Sistema de Gestión de Pensiones es una metodología de previsión económica que pretende ofrecer, a las personas que dejan de ser autosuficientes a nivel económico por cualquiera de las condiciones señaladas anteriormente, la seguridad de poder vivir de manera digna durante esta etapa de la vida de un adulto mayor.

Son mecanismos de transferencias facilitados por el Estado, con el propósito de brindar seguridad económica a los adultos mayores. Las bases de estos sistemas son muy específicas; en la mayoría de las sociedades, las personas mayores eran mantenidas por sus familiares o por ciertos grupos de apoyo humanitario o no reciben ningún tipo de soporte y viven en la pobreza extrema expuestos a altos índices de morbimortalidad.

La población de adultos mayores aumenta en la estructura familiar con relación a la de adultos jóvenes, lo que hace insostenible los antiguos acuerdos informales de otorgamiento de pensiones.

1.2 Antecedentes Del Sistema Actual de Pensiones.

Antes de la promulgación de la ley 87-01, la Seguridad Social era cubierta, como en muchos países de Latinoamérica, por un Sistema de Reparto. A manera general, se puede decir que esto consiste en la gestión de un fondo general y común manejado por el estado con la colaboración la población, la cual aportaba, de acuerdo a sus ingresos.

A través de este fondo eran cubiertas las pensiones de los trabajadores inactivos por asuntos de la edad preestablecida de retiro para esos tiempos. El objetivo básico era que los trabajadores activos sustentaran el pago de las pensiones de los trabajadores inactivos.

A partir de 1940 es cuando se empezó a enfocar, de manera moderna, la situación de la administración de los fondos de pensiones con el establecimiento de cuatro modelos de regímenes previsionales de reparto:

- 1- El que otorgó el Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), para trabajadores privados que devengaran salarios hasta un límite establecido.
- 2- El fondo de pensiones de Estado para funcionarios y sector público.
- 3- El fondo para las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.
- 4- Fondos creados por regulaciones particulares con objetivos complementarios para algunos sectores.

- 5- Los fondos corporativos de algunas empresas, que se contemplaba como beneficio adicional para sus empleados y que estaban basados en sus propias regulaciones internas.

La propuesta previsional del IDSS estaba basada en la ley 1896 del año 1948. Era un sistema rígidamente estructurado con beneficios preestablecidos de pensión de vejez y de discapacidad. Debido a las limitantes de sus principios, los empleados apenas recibían la pensión mínima. Era un sistema deficitario y excluyente ya que solo cubría a los empleados que sostuvieran salarios hasta un límite establecido; no se hacían modificaciones a dicha ley por lo que a medida que los empleados evolucionaban a nivel de salarios iban quedando fuera del sistema; esto también disminuía la capacidad de poder redistribuir los fondos debido a la baja en la recaudación.

La ley 379 del año 1981 modificó el sistema de pensiones existentes hasta ese momento para lo que es el sector público. Esta ley se caracterizó por que otorgaba los beneficios de la pensión en base al salario promedio de los últimos tres años cotizados. De esta manera, al no tomar en cuenta el acumulado durante toda la vida laboral, la ley no era justa e iba en perjuicio de aquellos trabajadores que percibían un sueldo menor en esos últimos tres años de labor. Este esquema se volvió insostenible a nivel financiero ya que a medida que aumentaba la expectativa de vida y subía el nivel de afiliados pasivos sin modificar el plan de beneficios establecidos, este método de previsión estaba destinado a la desaparición.

Para el caso de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, también se estableció un estilo de reparto con beneficios más cuantiosos que los expuestos anteriormente. El mismo estaba basado en decretos, por lo tanto

era un esquema susceptible a la percepción de las autoridades oficiales del momento.

Por lo tanto, era inevitable la reestructuración del sistema previsional de la República Dominicana; era evidente la necesidad de un sistema integral de seguridad social.

Es a partir de 1996, cuando se establecieron comisiones con el propósito de desarrollar nuevos proyectos de ley de seguridad social. Dentro de estos modelos estaban algunos de tipo de reparto, otros de capitalización individual y los financiados por el Estado conocido como fondo de solidaridad social.

Dentro de estos esquemas de administración de fondos se contemplaban la inclusión de beneficios por vejez, retiro por edad avanzada, pensión de sobrevivencia y de discapacidad. Al final, la Comisión Permanente de Seguridad Social creada en 1998, comenzó a trabajar en la unificación de estos esquemas, tomando los puntos fuertes de cada uno y organizando un proyecto sostenible de Seguridad social. Se tomó en cuenta también el aporte que hacían organismos internacionales relacionados con el tema, ya que en toda Latinoamérica surgían movimientos de reforma a sus sistemas de pensiones.

Es así como se promulgó el 9 de mayo del 2001, la ley 87-01 que creó el sistema de Seguridad Social, producto de la alta necesidad existente en el país de un mecanismo viable que garantizara el bienestar de los empleados asalariados, independientes y empleados dominicanos residentes en el exterior, asegurándoles, a través de la gestión adecuada de sus ahorros y la inversión rentable de los mismos, la obtención de una pensión digna a la hora del retiro laboral.

Para llegar a ser aprobada esta ley, hubo muchas contradicciones, lucha de intereses y dudas sobre su funcionalidad, los mayores críticos de la promulgación de dicha ley eran los empresarios y el sector de la salud. Muchos autores afirman que la ley 87-01 es la regulación de mayor impacto del siglo XXI, luego, claro está, de la constitución de la República Dominicana.

1.3 Ejemplos Internacionales de Reforma.

A finales del siglo XX, las reformas a los sistemas de seguridad social en América Latina fue uno de los temas más debatidos y controversiales a nivel de política de Seguridad Social.

En todos los países, este tema de la Seguridad Social es consecuencia de la evolución histórica de las sociedades y dependerá, en gran medida de las demandas particulares de cada país y del desarrollo del ambiente económico en que los mismos se desenvuelvan.

Para garantizar el funcionamiento adecuado de un sistema de reformas de pensiones conviene preguntarse dónde enfocar los esfuerzos, qué se debe mejorar y cuáles son las características socioeconómicas del momento, esto es lo que varios países latinoamericanos y europeos se cuestionaban durante finales de los 90s y todavía hoy en día se mantiene el debate para poder sostener las mejoras alcanzadas hasta el momento con relación al tema.

Durante este periodo de reformas alrededor de once países latinoamericanos cambiaron sus sistemas públicos de pensión por organismos privados, entre

estos países están, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Argentina.

Muchos buscaban luego de sus reformas, ampliar la cobertura de sus sistemas, como es el caso de Perú, en México se enfocaban en fomentar el ahorro destinado a pensiones por sus bajos niveles. En Bolivia, el debate se dirigía a nacionalizar los fondos privados.

La reforma más sólida fue la de Chile, que sirvió de guía para muchos países de Latinoamérica y del caribe. Esta reforma inició dando carácter obligatorio al esquema de ahorro obligatorio con la particularidad del sistema de capitalización individual gestionado por organizaciones experimentadas en esa área e invirtiendo los aportes en instrumentos financieros tanto locales como internacionales.

Dentro de los grandes logros de la reforma de Chile, está el de obtener mayor coberturas para los sectores más débiles, se instauró el Aporte Previsional Solidario que se centraba en las familias de bajos ingresos para proporcionar una cuota fija cuando la persona no podía financiar un aporte para pensión.

La propuesta de países como Chile, que cuentan con fondos solidarios para cubrir a las personas desprotegidas y que cuentan con cierta cultura de manejo del ahorro, eficiencia en su manejo fiscal y de gran auge a nivel de mercados de capitales, es hacia donde se han volcado las miradas de varios países latinoamericanos por su gran eficacia.

El enfoque se pretendía orientar hacia países con mecanismos solidarios de previsión social, con fondos especiales destinados a estas causas. La idea era no dejar de lado y poder cubrir en cierta medida a las personas

desprotegidas, ejemplo de esto es el caso de Chile y Perú. Otro punto importante a tomar en cuenta por estos países fue el de promover la gestión de ahorro, mejorar el tema del manejo fiscal, entre otras acciones que contribuían a la sostenibilidad del sistema.

Existe el caso de muchos países donde contaban con un gran número de personas que no poseían trabajos formales y por tanto con gran dificultad para obtener el derecho de contar con un sistema de seguridad social que garantizara cierta estabilidad llegada una edad avanzada; ejemplo de esto lo es Colombia, aquí el debate se enfoca en la edad de retiro y la cantidad de cotizaciones, esto por el incremento de la expectativa de vida y el bajo nivel de natalidad que prevalece en ese país.

A la hora de evaluar el éxito de las diferentes reformas al sistema previsional de pensiones, siempre se hace referencia al caso de Chile ya que es uno de los más antiguos y estables; el mismo ha contribuido a desarrollar en gran medida el crecimiento del mercado financiero y en consecuencia el desarrollo económico del país. Este sistema de Chile ayuda a financiar varios sectores de la economía como son el de las telecomunicaciones, industrial, eléctrico, entre otros...

Los grandes beneficios reportados por el sistema Chileno provocaron que muchos países latinoamericanos se apegaran al mismo, su metodología de capitalización individual, logra la sostenibilidad financiera del esquema. Para la República Dominicana, no significó grandes costos de transición, por lo que era confiable y no representaba una alta deuda previsional para el Estado.

Desde que inició el sistema basado en la capitalización individual se inactivó el financiamiento de los pensionados por parte de los trabajadores activos, convirtiendo el compromiso implícito del estado con los trabajadores en un compromiso explícito.

1.4 Estructura Organizacional del Sistema actual de Pensiones.

El Sistema Dominicano de Pensiones cuenta con una sólida estructura que busca el mejor funcionamiento del mismo, está compuesto por las siguientes instituciones: "El Consejo Nacional de la Seguridad Social, La Superintendencia de Pensiones, La Tesorería de la Seguridad Social, La Empresa Procesadora de la Base de Datos, Las Administradoras de Fondos de Pensiones, La Dirección de Información y Defensa de los Afiliados." (SIPEN, 2006, p.47).

El Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS).

Esta entidad tiene a su cargo la Dirección General del Sistema Dominicano de Seguridad Social y como tal establece las normas y políticas que regulan dicho sistema. Tiene el propósito de velar por el buen funcionamiento del sistema de Seguridad Social en general, proteger los beneficios de los afiliados, y sostener el equilibrio financiero de todos los organismos que lo componen.

Las diferentes actividades que realiza esta organización y las diferentes instituciones que dependen de ella están sustentadas por el Estado Dominicano y deben estar contempladas en el presupuesto nacional.

Según el artículo 22 de la Ley de Seguridad Social Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (2001), dentro de las principales funciones del Consejo Nacional de la Seguridad Social se pueden citar las siguientes:

- Establecer políticas de seguridad social orientadas a la protección integral y al bienestar general de la población;
- Desarrollar acciones sistemáticas de promoción, educación y orientación sobre seguridad social;
- Someter al Poder Ejecutivo ternas de candidatos idóneos para seleccionar al Gerente General del CNSS;
- Conocer los informes sobre la situación financiera del SDSS;
- Conocer y/o revisar los reglamentos dispuestos por la Ley 87-01 y someterlos a la aprobación del Poder Ejecutivo.
- Entre otras. (p .28).

Es un organismo de carácter público y descentralizado que está conformado por 17 miembros cada uno con un suplente y representantes de varios sectores como el sector salud, laboral, gobierno, microempresas, entre otros.

Superintendencia de Pensiones (SIPEN).

Esta entidad la veremos en detalle más adelante, la Superintendencia de Pensiones (2017) se define en su página oficial de internet, de la siguiente manera:

La Superintendencia de Pensiones es una entidad estatal, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que a nombre y representación del Estado Dominicano ejerce la función de velar por el

estricto cumplimiento de la Ley 87-01 y sus normas complementarias, de proteger los intereses de los afiliados, de vigilar la solvencia financiera de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y de contribuir a fortalecer el Sistema Previsional Dominicano. (p. 1).

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) ha desarrollado una ardua labor como organismo rector, posee toda una estructura regulatoria y funcional que garantiza la correcta gestión de los procesos interrelacionados que trabajan para el correcto manejo de los fondos de los afiliados, desde la etapa de acumulación de los recursos hasta la etapa de los otorgamiento de los beneficios reglamentados.

Esta institución ha sido la encargada de crear toda las regulaciones que complementan a la ley 87-01, los sistemas y procedimientos necesarios para poder interactuar con sus organismos relacionados de manera eficaz como es el caso de las AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones), la EPBD (Empresa Procesadora de la Base de Datos) y la TSS (Tesorería de la Seguridad Social).

La Sipen es miembro de la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de fondos de Pensiones, AIOS, la cual está conformada por 11 Superintendencias de Pensiones de Latinoamérica.

La Tesorería de La Seguridad Social (TSS).

Tal y como define en su página oficial en internet, la TSS (2017) se define de la siguiente manera:

La Tesorería de la Seguridad Social (TSS), es un organismo dependiente del Consejo Nacional de Seguridad Social (ambos

creados por la Ley 87-01), y tiene como objetivo fundamental tener a su cargo el Sistema Único de Información y el proceso de recaudo, distribución y el pago a todas las instituciones participantes públicas y privadas garantizando regularidad, transparencia, seguridad, eficiencia e igualdad. (p. 1).

Esta entidad trabaja en conjunto con UNIPAGO (que es la empresa procesadora de la base de datos). Según el artículo 28 de la Ley de Seguridad Social Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (2001), dentro de las funciones de la TSS están las siguientes:

- a- Administrar el Sistema único de información y mantener registros actualizados sobre los empleadores y sus afiliados, y sobre los beneficiarios de los tres regímenes de financiamiento;
- b- Recaudar , distribuir y asignar los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS);
- c- Ejecutar por cuenta del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) el pago a todas las instituciones participantes, publicas y privadas, garantizando regularidad, transparencia, seguridad, eficiencia e igualdad;
- d- Proponer al CNSS iniciativas tendentes a mejorar los sistemas de información, recaudo, distribución y pago en el marco de la presente ley y sus reglamentos;
- e- Entre otras. (p. 28).

La Empresa Procesadora de la Base de Datos (EPBD).

La empresa procesadora de la base de datos está referenciada por la Ley de Seguridad Social Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (2001) en su artículo 86, párrafo IV:

La base de datos del Sistema Dominicano de seguridad Social (SDSS), es propiedad exclusiva del Estado Dominicano. No obstante, el gobierno concede la operación de la base de datos a una empresa privada cuyos accionistas sean las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y las Administradoras de riesgos de Salud (ARS), que serán encargados de la tesorería y de la administración del sistema único de registro, así como el procesamiento de la información. De esta forma se garantiza la eficiencia y modernidad tecnológica de la misma. Así mismo, para evitar duplicaciones de costo del Sistema de Seguridad Social, dicha empresa debe iniciar operaciones en un plazo no mayor de un (1) año, al igual que las AFP y ARS. Por tanto la entidad encargada de la tesorería y del procesamiento y registro de las informaciones debe ser independiente del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), debido a que el mismo es el órgano regulador del sistema. Además se podrían generar conflictos de intereses con las entidades públicas del sistema y convertirse en juez y parte. (p. 79).

UNIPAGO es la empresa procesadora de la base de datos de la seguridad social en el país, es la que gestiona como señala la ley, todo lo relativo al procesamiento de la información de los afiliados de las ARS y las AFP, mantiene el control e integridad de la base datos de afiliados, evita duplicidad, identifica trabajadores que no están afiliados, entre otros.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Son entidades financieras cuya función es la de administrar los fondos de pensiones, de acuerdo con los principios regulados por la ley 87-01. Su objetivo general es el de gestionar las cuentas de capitalización individual de

los afiliados realizando inversiones que garanticen la mayor rentabilidad posible, dadas las opciones de inversión existentes de acuerdo al mercado financiero del país y finalmente otorgar los beneficios de pensión correspondientes.

Son supervisadas por la Superintendencia de Pensiones. El patrimonio de las mismas está separado del patrimonio del fondo de pensión, por lo que no pueden disponer de dichos recursos, sólo en los casos estipulados por la ley 87-01.

Las AFP tienen la responsabilidad de brindar toda la información requerida por los afiliados ya sea a través de sus diferentes oficinas y áreas de servicio al cliente como por medio de los estados de cuenta. Los afiliados tienen total acceso a la información relativa a sus cuentas de capitalización individual y al conocimiento de los diferentes beneficios que le otorga el Sistema Dominicano de Pensiones.

La Dirección de Información y Defensa de los Afiliados. (DIDA).

La Dirección de Información y Defensa de los Afiliados es otra de las entidades creadas a través de la ley 87-01, es una dependencia del Consejo Nacional de Seguridad Social, con carácter autónomo operativamente hablando y con el objetivo de brindar asistencia gratuita a los afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Gestiona quejas, asesora a los afiliados cuando presentan problemas pendientes con el sistema, les facilita información sobre sus derechos y deberes, entre otros.

De acuerdo con el artículo 29 de la Ley de Seguridad Social Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (2001), las responsabilidades generales del DIDA son las siguientes:

- a) Promover el Sistema Dominicano de Seguridad Social e informar a los afiliados sobre sus derechos y deberes;
- b) Recibir reclamaciones y quejas , así como tramitarlas y darles seguimiento hasta su resolución final;
- c) Asesorar a los afiliados en sus recursos amigables o contenciosos, por denegación de prestaciones, mediante los procedimientos y recursos establecidos por la presente ley y sus normas complementarias;
- d) Realizar estudios sobre la calidad y oportunidad de los servicios de las AFP, del Seguro Nacional de Salud (SNS) y las ARS, y difundir sus resultados, a fin de contribuir en forma objetiva a la toma de decisión del afiliado;
- e) Supervisar, desde el punto de vista del usuario, el funcionamiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social. (p. 38).

Las tareas de cada una de estas organizaciones están directamente relacionadas y su correcto funcionamiento e intercambio oportuno de información, garantizan el fortalecimiento del Sistema actual de pensiones del país.

1.5 Principios Generales del sistema Actual de Pensiones.

El sistema actual de pensiones de la República Dominicana se basa en el esquema de capitalización individual. Esto significa que cada empleado posee una cuenta propia donde se acumulan sus ahorros compuestos por sus aportes y la rentabilidad que los mismos han generado durante su etapa laboral. La rentabilidad procede de las inversiones que realizan las AFP con el objetivo acumular recursos suficientes para garantizar una pensión digna a la hora del retiro laboral.

Uno de los grandes propósitos del sistema es el de optimizar la cobertura de los riesgos que representa la etapa de retiro, como son aquellos que sobrevienen por vejez, fallecimiento, discapacidad y cesantía por edad avanzada.

Este sistema ha sido diseñado con carácter de universalidad ya que su intención es la de mejorar el nivel de vida de la sociedad Dominicana. Está compuesto por tres regímenes:

- Régimen Contributivo.
- Régimen Subsidiado.
- Régimen Contributivo-Subsidiado.

El Régimen Contributivo aplica para todos los asalariados y a sus empleadores. Es financiado por los aportes de ambas partes, son administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones bajo la modalidad de capitalización individual.

Este régimen está protegido por la creación de un fondo de solidaridad social, sustentado por los empleadores con la finalidad de garantizar una pensión mínima a todos los afiliados del sistema.

Tal y como señala SIPEN y los principios de la ley 87-01, este régimen está conformado por un 30% de los aportes de los empleados y un 70% de los aportes de los empleadores y del Estado. Las retenciones de aportes iniciaron con un 7% del salario cotizante mensual y se fue incrementando hasta llegar a un 10% a partir del año número 5.

Es importante que los afiliados sepan que su pensión dependerá de lo acumulado en sus cuentas de capitalización individual y que dicho monto no puede retirarse ya que su objetivo es el de garantizar una pensión al momento del retiro laboral. Por eso, resulta conveniente señalar que en este régimen, el afiliado tiene la libertad de aumentar el saldo de sus cuentas haciendo aportes voluntarios, los cuales pueden ser de dos tipos: los ordinarios, cuya retención se hace de manera periódica vía nómina y los extraordinarios que se realizan de manera eventual a solicitud del afiliado.

Régimen Subsidiado.

Este representa uno de los grandes retos del Sistema Dominicano de Seguridad Social, estará conformado por adultos mayores de 60 años que estén privados de recursos económicos que cubran sus necesidades básicas, las personas discapacitadas de cualquier edad, las madres solteras con hijos menores que de igual forma carezcan de los recursos esenciales

para mantener a sus hijos y aquellos empleados que devenguen ingresos por debajo del salario mínimo del país.

Régimen Contributivo-Subsidiado.

Está conformado por trabajadores independientes y/o trabajadores informales que devenguen ingresos superiores o iguales a un salario mínimo nacional. Está sustentado por el trabajador y por el Estado en sustitución del aporte del empleador.

Beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones.

Tal y como hemos mencionado anteriormente, el Sistema Dominicano de Pensiones fue estructurado para cubrir en mejor escala los riesgos de discapacidad, cesantía por edad avanzada, vejez y fallecimiento o sobrevivencia. Al contemplar los principales factores de riesgo que pueden enfrentar los trabajadores y los casos de personas de escasos recursos que también están protegidos por las pretensiones del régimen solidario, el sistema representa una buena propuesta que contribuye al fortalecimiento del Sistema de Seguridad Social del país, siempre y cuando se siga adecuando a las variables circunstancias económicas y sociales de la sociedad Dominicana.

El Sistema Dominicano de Pensiones ofrece los siguientes beneficios atendiendo a los diferentes regímenes explicados anteriormente:

Beneficios del Régimen Contributivo.

Dentro de los beneficios correspondientes a este régimen se encuentran:

- Pensión por Vejez.

- Pensión por Discapacidad.
- Pensión por Cesantía por Edad Avanzada.
- Pensión por Sobrevivencia.

Pensión por Vejez:

Implica el otorgamiento de ingresos al momento del retiro laboral. Es el beneficio más característico de los Sistemas de Pensiones, ya que el trabajador recibirá un monto de pensión al terminar su vida laboral. Este beneficio representa el objetivo principal del Sistema de Pensiones.

Para calificar por este beneficio, el afiliado debe tener 60 años, una cotización acumulada mínimo de 360 meses. Otra opción sería la tener más de 55 años siempre que su fondo acumulado le permita obtener una pensión superior a la mínima en un 50%.

El trabajador que pertenece a este régimen puede elegir entre dos tipos de pensión: la de retiro programado, “los fondos de la cuenta de capitalización individual se mantienen en la Administradora de Fondo de Pensiones, en cuyo caso el afiliado conserva la propiedad sobre los mismos y asume el riesgo de longevidad y rentabilidad futura” (SIPEN, 2006, p.123). El otro tipo de pensión es el de renta vitalicia, “el saldo de la cuenta individual se traspa a una compañía de seguros, por lo que el afiliado pierde su propiedad, a cambio de que dicha compañía asuma el riesgo de longevidad y rentabilidad” (SIPEN, 2006, p.123).

Pensión por Discapacidad:

Este beneficio se otorga a los afiliados que sufran una enfermedad o accidente que reduzca su nivel de productividad, siempre y cuando dicha lesión no sea de origen laboral. La pensión sería del 60% del promedio de sus tres últimos años de salario, en caso de discapacidad total, es decir, cuando la lesión reduce en $\frac{2}{3}$ el nivel de productividad. Si la lesión es parcial, la productividad se reduce entre $\frac{1}{2}$ y $\frac{2}{3}$, la pensión es de un 30%.

Pensión por Cesantía por Edad Avanzada:

Este beneficio garantiza una pensión a aquellos afiliados que al haber llegado a una edad avanzada no pueden alcanzar una nueva ocupación de trabajo. Como requisito para conseguir esta pensión, el afiliado debe haber cumplido 57 años y haber acumulado 300 cotizaciones en el sistema. En caso de no alcanzar las cotizaciones requeridas puede obtener una pensión en base al fondo acumulado en su cuenta de capitalización individual.

Pensión por Supervivencia:

En esta metodología de pensión, el beneficio va a los familiares sobrevivientes del afiliado fallecido. Esta pensión no puede ser menor al 60% del salario de los tres últimos años de salario del afiliado.

Esta pensión es sustentada por los recursos acumulados en la cuenta de capitalización individual del afiliado más un aporte que se hace del seguro de supervivencia, si no hay beneficiarios previamente establecidos, el saldo de

la cuenta pasa de manera automática a los herederos legales del afiliado fallecido.

Beneficios del Régimen Subsidiado.

Este régimen otorga una pensión solidaria a la población indigente, discapacitada o desempleada, es financiada por el Estado.

Las prestaciones establecidas para este régimen son las siguientes:

- Pensión por vejez.
- Pensión por discapacidad.
- Pensión por sobrevivencia.

Pensión por Vejez:

Estas son concedidas a las personas mayores de 60 años que no poseen los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas. Es igual al 60% del salario mínimo.

De acuerdo con la ley 87-01, “el proceso de distribución de las pensiones se hará mensualmente a través de la Secretaria de Estado de Finanzas, la cual entregará a los consejos de desarrollo provinciales los cheques de las pensiones correspondientes a su jurisdicción” (SIPEN, 2006, p.131).

Pensión por Discapacidad:

Esta pensión se otorgará a las personas discapacitadas de manera permanente o las que han tenido su nivel productivo reducido en por lo

menos la mitad de su potencial y no tienen de qué manera sostener sus requerimientos básicos.

Pensión por Supervivencia:

Aquí la pensión de supervivencia, en este caso, de carácter solidario, funciona igual que en el régimen contributivo, es otorgada a los beneficiarios del afiliado fallecido.

Beneficios del régimen Contributivo-Subsidiado.

A manera de recordatorio, este régimen incluye trabajadores independientes y al estado como sustituto de un empleador directo, en teoría se supone que el aporte del Estado será mayor en la medida de las posibilidades de los trabajadores para contribuir al sistema.

Al igual que los anteriores regímenes posee los siguientes beneficios de pensión:

- Pensión por vejez.
- Pensión por discapacidad.
- Pensión por supervivencia.

Para el caso de la pensión por vejez de este régimen, el afiliado recibe la pensión al haber cumplido 60 años y haber acumulado en su cuenta cierto monto que le permita obtener una pensión mínima. En caso de no alcanzar dicho monto, el Estado suplirá dicha pensión

Los demás tipos de prestaciones de este régimen funcionan prácticamente igual que en el esquema contributivo.

1.6 Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Las Administradoras de Fondos de Pensiones existen desde tiempos antes a la promulgación de la ley 87-01, conformadas bajo reglamentaciones del Estado y de otros principios legales, estaban encargadas de administrar los modelos previsionales existentes.

Son entidades financieras cuya misión es la de administrar las cuentas personales de los afiliados, estas deben procurar obtener los mejores acuerdos de inversión de los fondos de pensiones con miras a generar la mayor rentabilidad posible que garantice la provisión de una pensión adecuada al momento del retiro laboral, atendiendo siempre a las regulaciones de la Seguridad Social Dominicana.

Las AFP podrán ser públicas o privadas y deben estar representadas a través de una oficina a nivel nacional para ofrecer servicios a los afiliados y prestar atención a sus demandas.

La Superintendencia de Pensiones supervisa, de manera directa, las operaciones de las diferentes AFP que operan en el país, garantizando que las mismas cumplan con las normas contempladas en la ley 87-01, que demuestren cierto nivel de solvencia, eficiente administración de los recursos.

Las AFP hacen énfasis en que los afiliados sepan que los fondos correspondientes a sus cuentas de capitalización individual son absolutamente exclusivos de ellos y que ellas manejan estas cuentas de manera independiente del patrimonio de la AFP y que fuera de lo establecido por la ley 87-01, no tienen autoridad para disponer arbitrariamente de dichos fondos.

Otro punto importante es que las AFP están obligadas por la SIPEN a mantener transparencias en sus operaciones e informaciones suministradas a los clientes, por ejemplo, es requerido que en toda las oficinas de servicio al cliente, muestren de manera visible por el público, un documento donde plasmen de manera legible, informaciones como : el capital suscrito y pagado, el patrimonio de la empresa, el monto de comisión a cobrar, cartera de inversiones, rentabilidad promediada del último año, entre otros...

Otro tipo de información facilitada por las AFP, son los estados de cuentas que deben llegar de manera semestral y donde se muestran los aportes realizados del semestre, la rentabilidad generada durante el periodo, entre otras. En muchas AFP, se realizan operativos con el propósito de actualizar datos de dirección de afiliados con el propósito de que la información llegue de manera oportuna.

Por otro lado, está el tema de las comisiones, que causa cierta incertidumbre el sector económico nacional, por lo que es bueno dar a conocer cuáles son las únicas condiciones por las cuales las AFP pueden cobrar comisiones, tal y como señala SIPEN (2006) :

1) Comisión mensual por administración del fondo, la cual es independiente de los resultados de las inversiones y no podrá ser mayor del cero punto cinco por ciento (0.5%) del salario mensual cotizable. 2) Comisión anual complementaria, aplicada al fondo administrado de hasta un treinta por ciento (30%) de la rentabilidad obtenida. 3) Cobros por Servicios Opcionales, siempre que estos hayan sido solicitados expresamente por los afiliados. 4) Intereses cobrados al empleador por retrasos en la entrega de la comisión por administración. (p. 56).

Estos montos de comisiones devengados deben ser informados a la SIPEN y publicados en 2 periódicos nacionales.

Por otro lado, existe otro aspecto a explicar y es el relacionado a la gestión de las inversiones que realizan las AFP. Como ya se sabe, las AFP deben invertir los fondos acumulados con el propósito de obtener una rentabilidad que ayuda a garantizar un monto adecuado de pensión a los afiliados; este mecanismo de inversión debe estar basado en las normas establecidas por la ley 87-01.

La ley 87-01 establece 7 tipos de instrumentos financieros para la inversión de los fondos de pensión por las AFP, estos instrumentos son:

- Depósitos a plazo fijo y algunos otros títulos bancarios.
- Letras hipotecarias.
- Títulos de deudas.

- Acciones.
- Títulos de créditos.
- Títulos y valores emitidos por Banco Nacional de Fomento de la Vivienda y la Producción (BNV), para un mercado de hipotecas.
- Fondos para el sector de la vivienda.

Los fondos acumulados de las cuentas de capitalización individual, también pudieran ser invertidos en el extranjero, pero para esto se debe contar con la autorización del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) ya que dicha inversión debe cumplir con una serie de normas requeridas en estos tipos de inversión.

Con el objetivo de cuidar o resguardar los intereses del afiliado, estos instrumentos financieros que representen por lo menos el 95% del valor de la inversión, deberán estar custodiados por el Banco Central de la República Dominicana.

Otro plan de protección de la inversión de los fondos es el de las “Garantías de Rentabilidad”. Esto se refiere a una cuenta especial y requerida a las AFP por la ley, para completar la rentabilidad mínima que exige la ley cuando las AFP no logren la rentabilidad esperada. Esta cuenta deberá contar con un monto de 1% del valor total de los fondos de pensiones. A las AFP se les establece un periodo no mayor a 15 días para cumplir con cualquier falta en esta cuenta de garantía.

CAPÍTULO II. ANÁLISIS AVANCES Y DESAFÍOS DEL SISTEMA DE PENSIONES Y CULTURA PREVISIONAL (SIPEN/ AÑO 2017) EN LA CIUDAD DE SANTO DOMINGO.

2.1 SIPEN Organismo Regulador

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) fue creada bajo el amparo de la ley 87-01, el 9 de mayo del 2001, encargada de velar por los derechos del afiliado y el fiel desenvolvimiento de las AFP, en cuanto a solidez financiera y cumplimiento de las normas establecidas por la ley. A través de un grupo de profesionales, procura garantizar que se cumplan los derechos de los trabajadores y promover constantemente todo lo relacionado al Sistema Dominicano de previsión en materia de pensiones.

Dentro de sus múltiples funciones contenidas en la Ley de Seguridad Social Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (2001) están las siguientes:

- Supervisar la adecuada implementación de la ley 87-01, en la parte correspondiente al sistema previsional de pensiones.
- Verifica que la creación de las AFP cumplan con lo estipulado.
- Gestiona la entrega oportuna de las diferentes informaciones requeridas a las AFP, como parte de sus métodos de control interno.
- En conjunto con la Superintendencia de Seguros, supervisa a las aseguradoras con relación a los seguros de vida de los trabajadores y a la tramitación de los beneficios de los afiliados.

- Supervisa los mercados de valores en lo que tiene que ver con las inversiones de los fondos de pensiones.
- Verifica que la Tesorería de la Seguridad Social, con relación a su sistema de informática, garantice una correcta distribución de las aportaciones de los afiliados.
- Sugiere propuestas al Consejo Nacional De La Seguridad Social sobre cualquier novedad presentada por el Sistema de Pensiones que no haya sido tomada en cuenta y que puedan ser de valor para contribuir al desarrollo de dicho sistema, entre otras.
- Entre otras. (p. 93).

La Superintendencia de Pensiones desarrolla sus funciones a través de estrategias eficientemente estructuradas. Cuenta con una metodología de trabajo que mantiene actualizados y definidos los proyectos a desarrollar, objetivos, tareas de implementación dinámicas y el presupuesto con que contará para cumplir sus objetivos. Todo esto está contemplado en lo que se conoce como su Plan Estratégico, el cual es revisado periódicamente para mantener al día los puntos de control requeridos para el correcto desarrollo de sus funciones como organismo regulador.

A nivel de estructura organizativa, la SIPEN cuenta con un esquema donde están explícitamente detallados de manera equilibrada, los niveles de mandos alto, medios, y de apoyo. Encabezados por el Superintendente de Pensiones, quien vigila el fiel cumplimiento de las diferentes dependencias de la organización y quien se encarga de presidir los diferentes comités relacionados con el Sistema Dominicano de Pensiones como son: *La*

Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión, El Comité Interinstitucional de Pensiones y La Comisión Técnica sobre Discapacidad.

Cabe mencionar que dicha estructura organizativa cuenta también con diferentes Direcciones como son: *La Dirección de Control de Inversiones, Consultoría Jurídica, Dirección de Beneficios, Administrativa, Legal, Tecnológica*, entre otras; lo que permite una consistente segregación y concentración de funciones para mayor control operativo.

Su filosofía de trabajo está enfocada a resultados, tratando siempre de mantener alineados lo que son los objetivos con las estrategias seleccionadas. Dentro de esta planificación, se destaca la constante búsqueda de los mejores sistemas tecnológicos que permitan la correcta integración de información entre las diferentes AFP y los diferentes organismos relacionados del Sistema de Previsión Social Dominicano con el propósito de hacer dicho sistema mucho más sólido.

2.1.1 Visión

“Ser modelo de excelencia en materia de regulación, supervisión y fiscalización entre las entidades homólogas, con reconocimiento nacional e internacional. “(SIPEN, s. f., p.1).

2.1.2 Misión

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

2.1.3 Valores

- “Liderazgo
- Integridad
- Excelencia
- Compromiso Social
- Prudencia
- Transparencia
- Trabajo en equipo.” (Ibídem).

2.2 Realidad Previsional en Santo Domingo (Caso Pensiones).

Realmente el Sistema de Pensiones de la República Dominicana, especialmente en la ciudad de Santo Domingo y el Distrito Nacional, donde posee la mayor cantidad de cotizantes, ha sufrido importantes transformaciones desde sus inicios hasta la fecha. Esto se ve reflejado en el alto nivel alcanzado por los principales indicadores que posee el sistema para medir su desarrollo y la manera en como sus proyecciones han llenado hasta cierto punto muchas de las expectativas planteadas al inicio de la implementación del mismo y como trata de compararse, a nivel de avances, con algunos sistemas implementados en Latinoamérica.

Ya en el capítulo anterior se explicó cómo está estructurado el actual sistema de pensiones y los requerimientos que exige la ley para el desembolso de los beneficios establecidos para cada uno de los tipos de pensiones formulados.

El actual sistema busca cada día ser mejor y está en constante transformaciones que buscan el mejor desempeño del mismo, a pesar de los retos que les queda por enfrentar y que veremos más adelante.

En los últimos diez años ha sido notable la preocupación de los gobiernos en los sistemas de fondos de pensiones ya que se ha confirmado con el paso del tiempo la importancia de su correcta implementación ya que actúan en favor del desarrollo económico de los países al generar fuentes de ingresos para su uso en infraestructura, aumentando la creación de empleos y contribuyendo al crecimiento de los mercados de valores.

Según el último boletín trimestral publicado por la SIPEN, la totalidad de los trabajadores afiliados al sistema aumento un 6.4% en el primer trimestre del año con relación al año anterior. El total de trabajadores afiliados cotizantes alcanzó la cifra de 1, 727,425 lo que se traduce en un 48.9 % de la totalidad de afiliados al sistema a esa fecha.

En el país se destacan cinco Administradoras de Fondos de Pensiones entre las que están: Popular, Scotia Crecer, Siembra, Reservas, y Romana. De estas, el 64.0% de afiliados al sistema está agrupado entre Popular (31.4%) y

Scotia Crecer (32.6%); en ese orden ambas Administradoras poseen el 62.4% de afiliados cotizantes a la fecha de este último boletín, distribuidos de la siguiente manera: Popular (32.3%) y Scotia Crecer (30.1%).

A nivel de población, de acuerdo a dicho boletín, el sexo masculino constituye el 56.8% del total de afiliados al sistema con relación al femenino que representa el 43.2%. A nivel de afiliados cotizantes el sexo masculino sigue superando en 55.0% al sexo femenino que tiene un 45.0% en esta categoría.

Observando las estadísticas expuestas por la SIPEN, en su último informe trimestral, se puede apreciar que la mayor población de afiliados al sistema se concentra en el Distrito Nacional con un 20.57%, a este le sigue Santo Domingo con un 14.76%, continua en orden descendente Santiago con un 10.80% y finalmente el resto de las provincias del país representa menos del 5.0% por cada una.

Por otro lado el patrimonio de los fondos aumento a RD\$ 455,322.10, de los cuales la mayor parte (78.4%) pertenece a acumulados de cuentas de capitalización individual y el resto corresponde a procesos internos propios del mecanismo de gestión del sistema de administración de pensiones del país.

Un factor clave a la hora de medir la eficiencia del sistema a nivel de su funcionamiento, es la rentabilidad que han logrado alcanzar los fondos, dicho rango de rentabilidad ha logrado cubrir, en cierta medida, los riesgos de la inversión.

Por otro lado uno de los temas que no ha logrado completarse es el del conocimiento por parte de la población acerca del sistema de pensiones. Son muchos los esfuerzos realizados por los diferentes organismos que integran el sistema de pensiones para tratar de difundir la información correspondiente a dicho método de gestión de fondos de pensión, con el propósito de que los afiliados se mantengan enterados de los avances que ha sufrido el mismo desde sus inicios hasta la fecha.

Se ha tratado de difundir por diversos medios, informaciones concernientes a diferentes aspectos del proceso de manejo de los fondos de pensión, se ha mencionado mucho el tema del rol que juegan los representantes de las instituciones interrelacionadas al sistema de previsión de la seguridad social, las funciones que juegan, la correlación que existe entre cada una de ellas, el modo de acceder a las mismas para obtención de información.

La SIPEN como principal organismo regulador de la administración de los fondos de pensiones, se ha encargado de explicar y facilitar el acceso a todo tipo de información, como es el caso de dar a conocer, a través de su página pública de internet y de sus boletines trimestrales, los avances a nivel de afiliación y recaudación, la manera en que son invertidos los aportes de los afiliados, las estrategias a tomar por la institución para la unificación, a nivel

operativo, de las diferentes Administradoras de Fondos de Pensión, de manera que estas cumplan con la disposición de la ley 87-01 de Seguridad Social, para la adecuada difusión de la información que pueda ser requerida por los afiliados; por ejemplo: como obtener los beneficios de acuerdo a cada plan de pensión, cuales son los derechos y deberes de los afiliados, cuál ha sido la rentabilidad de los aportes y cuál es el saldo de las diferentes cuentas de capitalización individual, estos últimos puntos están fielmente detallados en los estados de cuenta, que emiten de manera semestral las AFP.

La idea es que la información sea transparente, estándar y disponible en todo momento, que el afiliado pueda mostrar una participación activa que contribuya con su retroalimentación a la eficientización del sistema de manera que esto repercuta en el bienestar de ambas partes: Sistema – Afiliados.

A pesar de todo, tal y como plantea la hipótesis de esta investigación, el desconocimiento de los trabajadores sobre los regímenes de pensión continúa siendo muy deficitario. Más adelante, veremos el análisis de los datos recolectados en esta investigación que ponen en evidencia lo expuesto anteriormente.

Aquí el tema es que no existe un nivel de cultura previsional, que permita a los afiliados al sistema sacar provecho de toda esta información que sin lugar a dudas los organismos representantes de la seguridad social facilitan y ponen a su disposición. Este desconocimiento provoca apatía con relación a

un tema tan importante como lo es el de poder planificar el futuro de un trabajador llegada su etapa de retiro laboral.

2.3 Desafíos del Sistema.

Los retos superados hasta el momento por el Sistema han sido muchos, el número de cotizantes a la actualidad habla por sí mismo, así como la cantidad de pensiones otorgadas hasta el momento. Otro indicador de éxito es la manera en como los diferentes organismos que intervienen en el sistema han logrado alinearse y así garantizar la sostenibilidad del mismo, buscando la forma de adecuarse y sobrevivir a la situación económica del país a lo largo de todo el trayecto recorrido desde los inicios de la implementación de la ley 87-01.

Elemento importante es la gran adecuación del sistema a lo que es el régimen contributivo, en la actualidad más de 1.7 millones de trabajadores se encuentran afiliados al sistema, confirmando la eficiente gestión administrativa demostrada por las diferentes AFP, las cuales han logrado grandes avances a nivel financiero con el logro de importantes rangos de rentabilidad.

Sin embargo, son muchos los desafíos que presenta el sistema de administración de fondos conforme va alcanzado otros estadios de madurez. Está el tema de la ampliación de coberturas, ya que aunque el nivel de afiliados cotizantes ha aumentado, la cantidad de trabajadores no amparados por la ley de pensiones aún es muy alta, alcanzar un mayor rango de

coberturas es uno de los principales retos del sistema. Este aspecto, indiscutiblemente, no es un tema de estructura del sistema de pensión sino que depende mucho de la disposición política y de la estabilidad económica de los pueblos a un plazo considerablemente largo.

Se requiere garantizar cobertura a la gran cantidad de trabajadores independientes e informales y de bajos ingresos, personas pobres e indigentes, madres solteras y desempleadas. Hablar de la universalidad del sistema todavía resulta difícil en países como este. Aún se trabaja en las regulaciones y operatividad de lo que podría ser el régimen subsidiado.

Otro desafío importante para el Sistema de Pensiones Dominicano lo representa el aumento en la diversificación de las carteras de inversiones. Se requiere más flexibilidad a nivel de las leyes financieras de la seguridad social para que se pueda ampliar la cantidad instrumentos en los cuales invertir los fondos de pensiones, búsqueda de diferentes sectores de inversión que generen mayor rentabilidad de los fondos.

Por último y no menos importante, lo es el bajo nivel de cultura previsional de los ciudadanos, base de este proceso investigativo. Esto definitivamente es un problema de arraigo social y cultural, estos tipos de ahorro a largo plazo no son de interés para la ciudadanía por que no representan beneficios a cortos periodos de tiempo lo que provoca que la gente se vuelva apática con relación al mismo.

Es por esto que se puede apreciar que a pesar de toda la información disponible que las diferentes entidades que conforman el sistema de pensiones pone en manos de la población, la misma no la aprecia ni le saca provecho. Esto se ha hecho desde inicios de la implementación de la ley, pero al parecer el problema va más allá y se debe enfocar no sólo desde el punto de vista del conocimiento del sistema, sino que se debe propiciar la educación financiera desde los inicios de la etapa escolar de manera que cambie la cultura del ahorro.

Cambiar la conciencia del ahorro a largo plazo es fundamental para poder comprender el sistema de pensiones, es importante saber qué esperar del mismo, hacer que el afiliado sea parte activa de dicho sistema, saber que planes alternos quizás sean requeridos por los trabajadores dominicanos para asegurar un futuro digno al momento del retiro laboral en conjunto con el plan de aportes al sistema de pensiones.

Definitivamente este es un gran desafío para los gobiernos, que requiere de un gran esfuerzo en conjunto de todas las entidades relacionadas con el sistema de educación del país, sistema financiero nacional y el sistema de pensiones.

2.4 Aspectos Metodológicos de la Investigación.

Luego de identificado el problema y definido los objetivos y alcance de este proceso de investigación, se procede a detallar cuales fueron los métodos utilizados para la obtención de la información requerida para el desarrollo y

diseño de la misma para, de manera estructurada, detallar las posibles propuestas o soluciones al caso de estudio.

2.4.1 Tipo de Investigación

En esta investigación se han utilizado los siguientes tipos de investigación: Exploratorio, con el cual se realizó el diagnóstico y la adecuada formulación del objeto de la investigación; fueron utilizados también, los tipos de investigación descriptiva y explicativa, con la primera detallamos todo el proceso, origen, y causas de la problemática, por ejemplo, que da origen a la formulación de un nuevo sistema de pensiones y cuáles son las razones del escaso conocimiento de la sociedad con respecto a dicho tema. Con el tipo de investigación explicativo, se plantea como evolucionó el problema, bajo qué condiciones se manifiesta el problema y cuáles podrían ser las posibles necesidades a cubrir.

2.4.2 Métodos de la Investigación.

Para esta investigación se han utilizado los métodos de investigación siguientes:

La observación: a través de la misma, enfocados en el caso de estudio de esta investigación y en las vivencias experimentadas sobre el tema, se procedió a constatar de manera directa la percepción y reacción de los afiliados del sistema ante simples preguntas relacionadas al sistema de administración de fondos de pensiones.

El método inductivo: este método sirvió de guía en cuanto al orden que sigue la investigación, ya que se parte desde puntos más básicos, como por

ejemplo, la confusión que muestra la población analizada sobre el tema de pensiones hasta llegar a plantear de manera general el déficit que existe con relación a la cultura previsional de la ciudad de Santo Domingo.

El método deductivo: llevó a plantear los puntos que sustentaron la hipótesis planteada.

El método analítico: permitió entender la naturaleza del problema planteado en este caso de estudio y cuál es su realidad actual.

Y finalmente a través del método sintético, se logró aterrizar la investigación, emitir juicios críticos y plantear posibles propuestas de mejora como respuestas al objetivo de la investigación.

2.4.3 Fuentes y Técnicas de la Investigación.

En este proyecto de investigación se utilizan como fuentes primarias, libros provenientes del principal organismo regulador del sistema de pensiones (SIPEN), libros internacionales, que ayudan a comparar el entorno nacional del mundo de pensiones con el entorno extranjero. Como fuentes secundarias se han utilizado seminarios y cumbres que periódicamente se reproducen en forma de libros y folletos.

Para la obtención de la información se utilizaron como técnicas de investigación: La observación directa participante, con la que se captó la percepción de los trabajadores con respecto al tema de pensiones; también se utilizaron herramientas como las entrevistas, las cuales fueron aplicadas a personal administrativo de algunas Administradoras de Fondos y cuestionarios dirigidos a los afiliados del sistema.

2.4.4 Tratamiento de la información.

Las respuestas resultantes de las entrevistas fueron comparadas y analizadas para de acuerdo a la opinión de la mayoría, plantear una idea acabada y general, las mismas fueron transcritas en Word.

Con relación a los cuestionarios, las respuestas de la muestra seleccionada fueron tabuladas, codificadas y diagramas en Excel, de acuerdo a las variables definidas al principio con el propósito de clasificar, cuantificar y sustentar las teorías aquí planteadas. Esto a la vez nos indicó cómo interactúan las diferentes variables definidas en este proceso de investigación y en qué grado influyen en la problemática del objeto de estudio.

La muestra se tomó en base al total de afiliados cotizantes de la ciudad de Santo Domingo de acuerdo al último informe de la SIPEN, que corresponde a 345,485 afiliados para el distrito(20%) y 259,114 afiliados para el resto de la capital(15%). Se toma como ejemplo el distrito por poseer la mayor cantidad de afiliados de la capital dominicana y se le aplica la fórmula de selección de muestra estadística:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

La fórmula, tomando un margen de error de un 5% arroja un total de 400 afiliados, se tomará un 50% de esta cantidad para hacer la investigación manejable sin dejar de contar con un alto margen de credibilidad, por lo que el total de la muestra será de 200 afiliados cotizantes.

2.5 Análisis de los Resultados.

Cuestionarios.

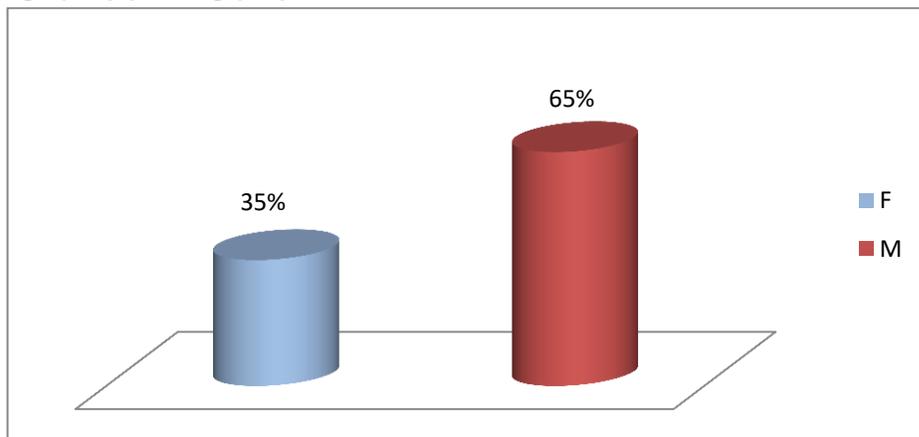
Tabla #1 - Gráfico #1 (Sexo)

Tabla #1 Sexo

Variable	Frecuencia	%
F	70	35
M	130	65
Total	200	100

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #1 Sexo



Fuente: tabla #1

El porcentaje de sexo entrevistado fue de un 35% para mujeres y un 65% para hombres.

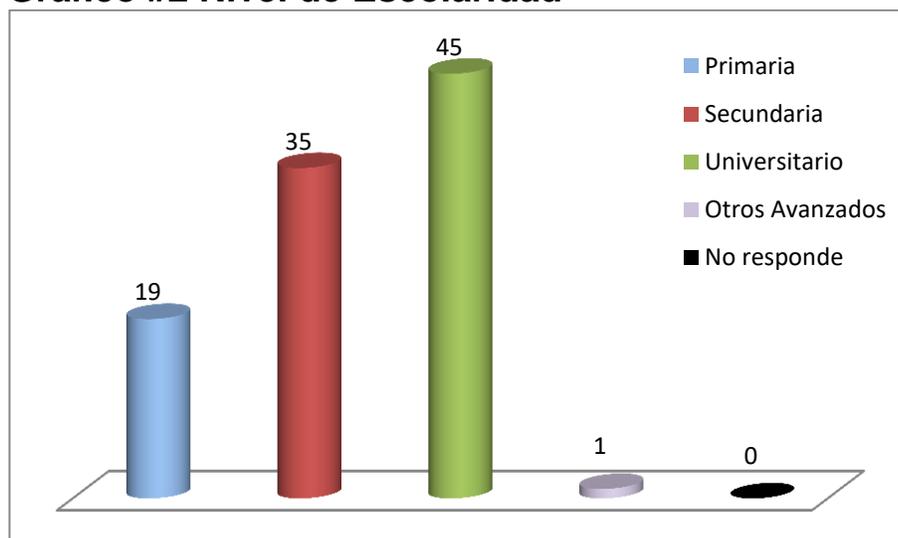
Tabla #2 - Gráfico #2 (Nivel de Escolaridad)

Tabla #2 Nivel de Escolaridad

Variable	Frecuencia	%
Primaria	38	19
Secundaria	70	35
Universitario	90	45
Otros Avanzados	2	1
No responde	0	0
Total	200	100

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #2 Nivel de Escolaridad



Fuente: tabla #2

El mayor nivel de escolaridad de la muestra lo constituyen los trabajadores que cursan el nivel universitario.

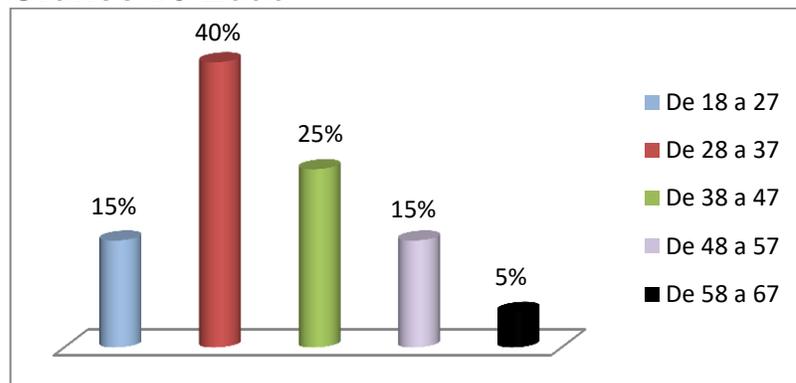
Tabla #3 - Gráfico #3 (Edad)

Tabla #3 Edad

Variable	Frecuencia	%
De 18 a 27	30	15
De 28 a 37	80	40
De 38 a 47	50	25
De 48 a 57	30	15
De 58 a 67	10	5
Total	200	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #3 Edad



Fuente: tabla #3

La mayor cantidad de encuestados se encuentran dentro del rango de 28 a 37 años de edad.

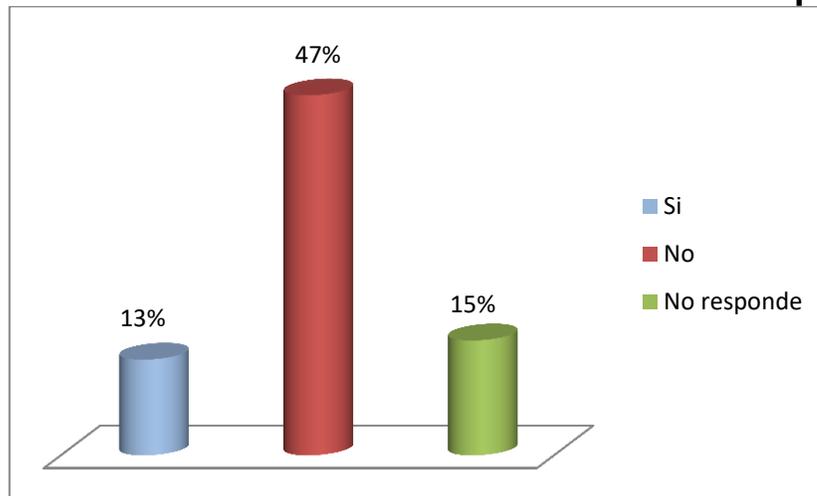
Tabla #4 - Gráfico #4 (Grado Conocimiento sobre concepto AFP)

Tabla #4 Grado Conocimiento sobre concepto AFP

Variable	Frecuencia	%
Si	76	38
No	94	47
No responde	30	15
Total	200	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #4 Grado Conocimiento sobre concepto AFP



Fuente: tabla #4

El 47% de los afiliados encuestados no conocen y/o confunden el término de AFP.

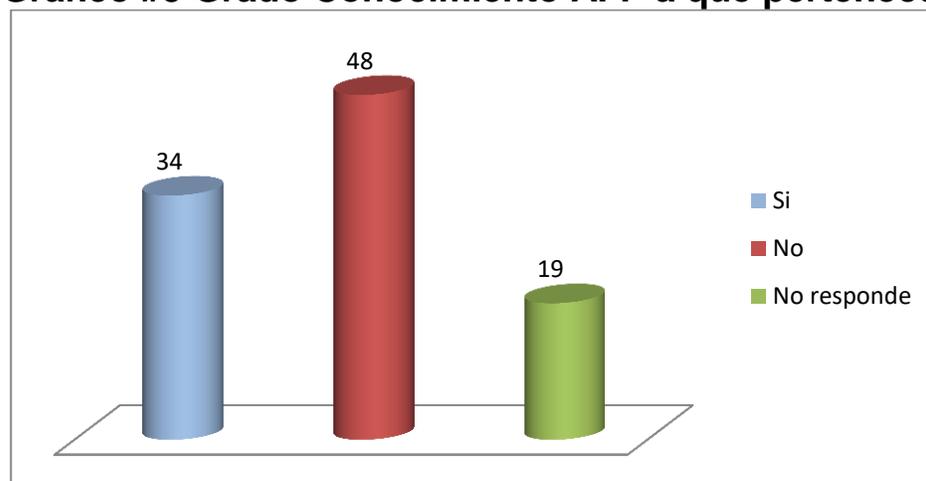
Tabla #5 - Gráfico #5 (Grado Conocimiento AFP a que Pertenece)

Tabla #5 Grado Conocimiento AFP a que pertenece

Variable	Frecuencia	%
Si	68	34
No	95	48
No responde	37	19
	200	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #5 Grado Conocimiento AFP a que pertenece



Fuente: tabla #5

El 48% de los afiliados encuestados no saben en qué AFP están afiliados.

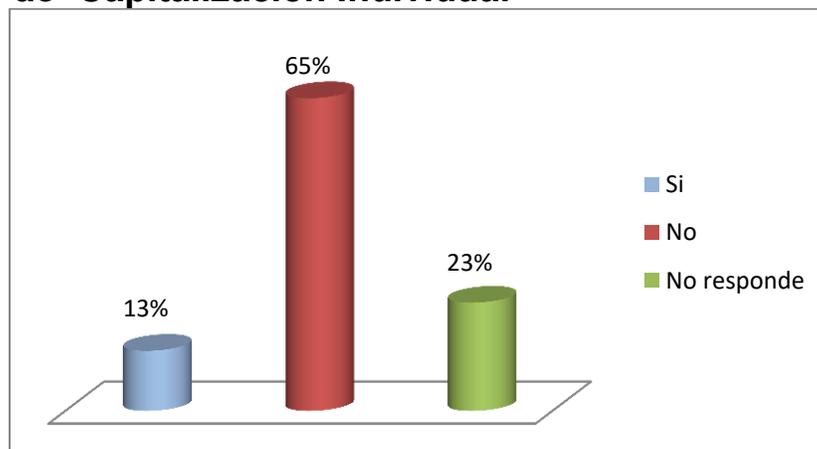
Tabla #6 - Gráfico #6 (Grado Conocimiento término “Cuenta de Capitalización Individual”)

Tabla #6 Grado Conocimiento término “Cuenta de Capitalización Individual”

Variable	Frecuencia	%
Si	25	13
No	130	65
No responde	45	23
Total	200	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #6 Grado Conocimiento término “Cuenta de Capitalización Individual”



Fuente: tabla #6

El 65% no conoce el término de Cuenta de Capitalización Individual, apenas un 13% tiene la idea y el 23 % no contestó.

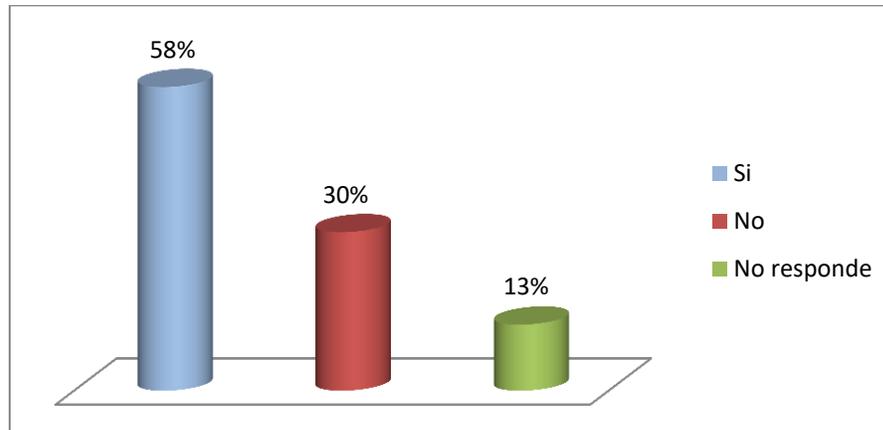
Tabla #7 - Gráfico #7 (Grado conocimiento de llegada de estados de cuenta)

Tabla #7 Grado conocimiento de llegada de estados de cuenta

Variable	Frecuencia	%
Si	115	58
No	60	30
No responde	25	13
Total	200	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #7 Grado conocimiento de llegada de estados de cuenta



Fuente: tabla #7

El 58% indica que si reciben estados de cuenta, un 30% nunca ha recibido estados y el 13% no responde.

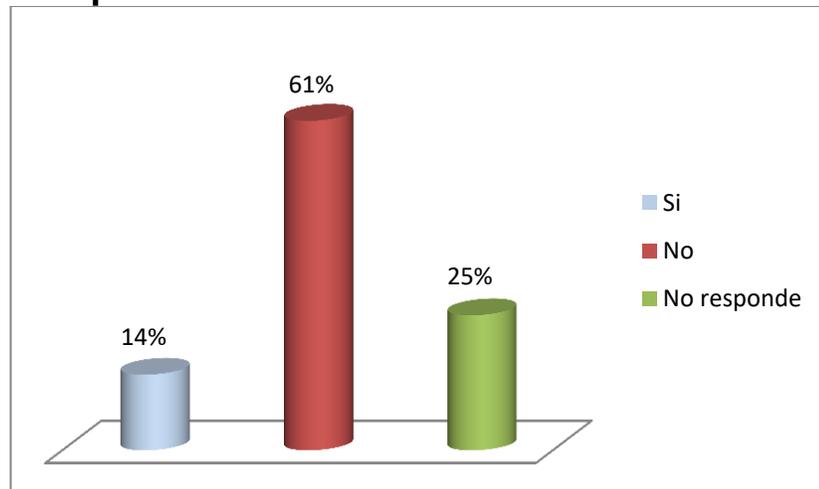
Tabla #8 - Gráfico #8 (Grado conocimiento de interpretación de estados de cuenta)

Tabla #8 Grado conocimiento de interpretación de estados de cuenta

Variable	Frecuencia	%
Si	28	14
No	122	61
No responde	50	25
Total	200	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico#8 Grado conocimiento de interpretación de estados de cuenta



Fuente: tabla #8

El 61% de los afiliados encuestados no sabe interpretar los estados de cuenta,

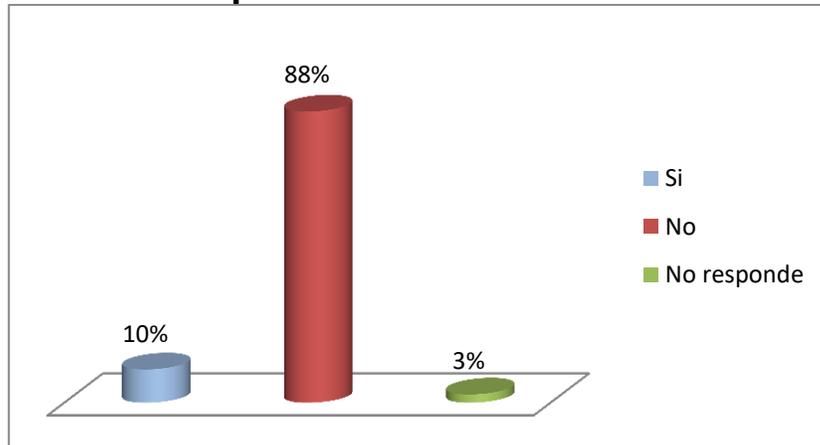
Tabla #9 - Gráfico #9 (Grado Conocimiento rentabilidad de la cuenta de capitalización individual)

Tabla #9 Grado Conocimiento rentabilidad de la cuenta de capitalización individual

Variable	Frecuencia	%	
Si	20		10
No	175		88
No responde	5		3
Total	200	100%	

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #9 Grado Conocimiento rentabilidad de la cuenta de capitalización individual



Fuente: tabla #9

El 88% del personal encuestado no conoce la rentabilidad de sus cuentas, apenas un 10% respondió que sí y un 3% se abstuvieron de responder.

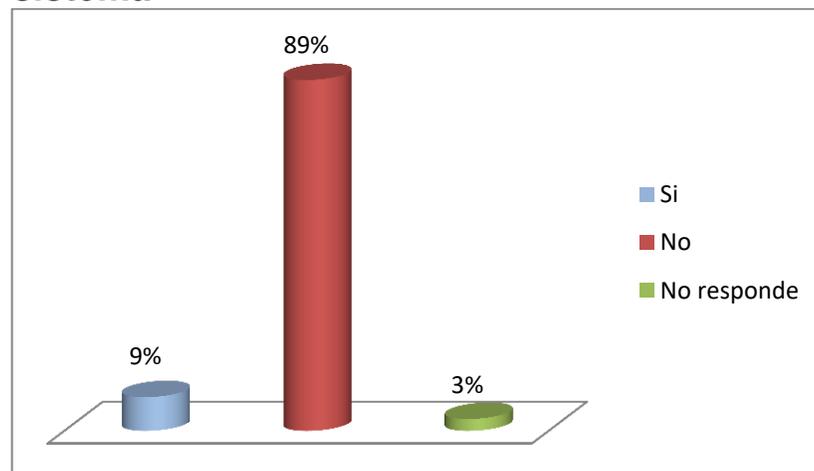
Tabla #10 - Gráfico #10 (Grado Conocimiento beneficios del sistema)

Tabla #10 Grado Conocimiento beneficios del sistema

Variable	Frecuencia	%
Si	17	9
No	177	89
No responde	6	3
Total	200	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #10 Grado Conocimiento beneficios del sistema



Fuente: tabla #10

El 89% de afiliados encuestados no conoce los beneficios del sistema, el 9% respondió que si los conoce y un 3% no respondió a la pregunta.

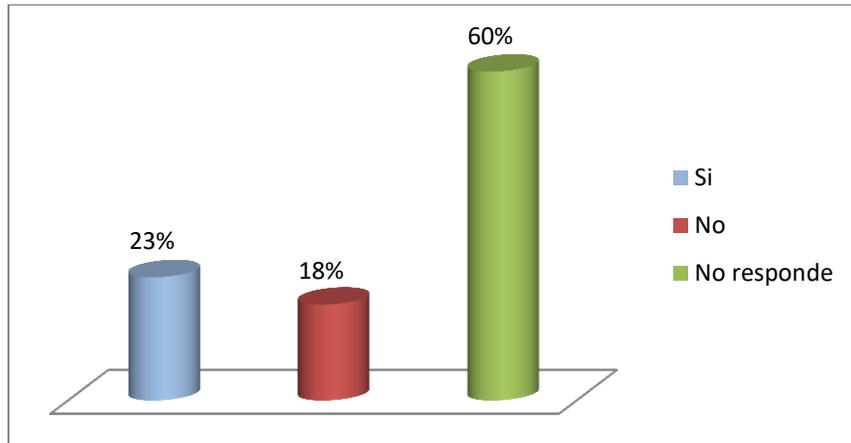
Tabla #11 – Gráfico #11 (Grado Conocimiento de poder afiliarse en más de una AFP)

Tabla #11 Grado de conocimiento de poder afiliarse en más de una AFP

Variable	Frecuencia	%
Si	45	23
No	35	18
No responde	120	60
Total	200	100

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #11 Grado de conocimiento de poder afiliarse en más de una AFP



Fuente: tabla #11

El 60% del total encuestado se abstuvo de responder, el 23% afirma que si se puede estar afiliado en más de una AFP y un 18% dice que no.

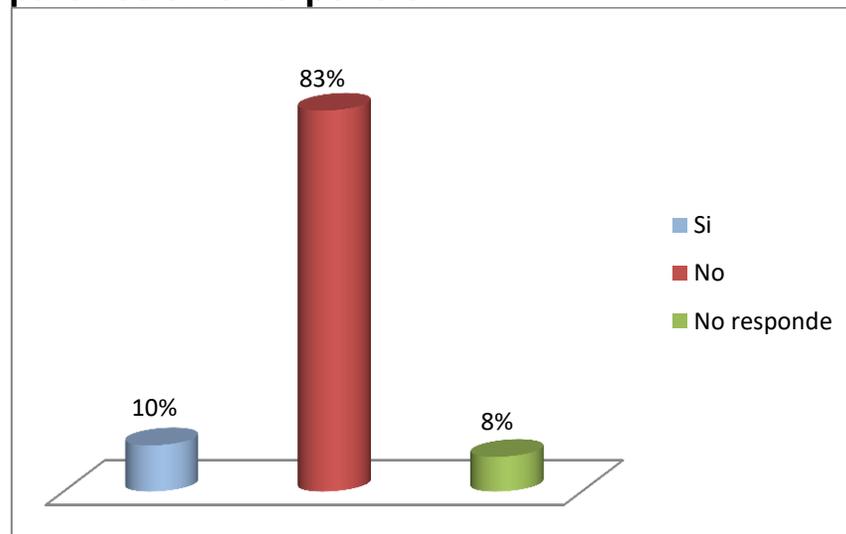
Tabla #12 - Gráfico #12 (Grado Conocimiento de las condiciones para reclamar la pensión)

Tabla #12 Grado Conocimiento de las condiciones para reclamar la pensión

Variable	Frecuencia	%
Si	20	10
No	165	83
No responde	15	8
Total	200	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #12 Grado Conocimiento de las condiciones para reclamar la pensión



Fuente: tabla #12

Del total trabajadores encuestados el 83% no conoce las condiciones para reclamar la pensión, el 10% contestó que sí y un 8% no respondieron a la pregunta.

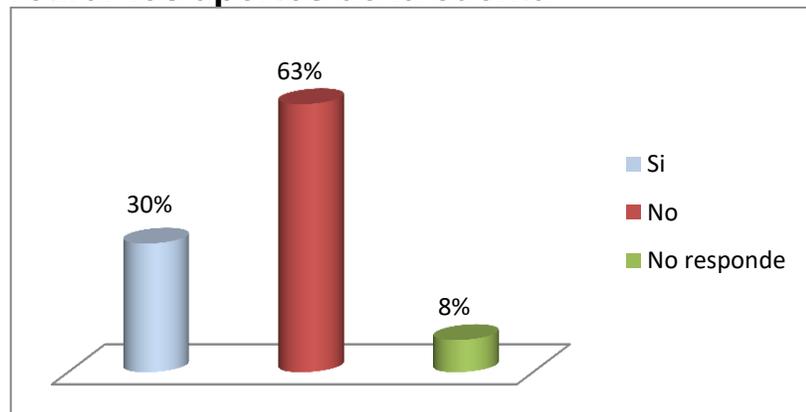
Tabla #13 - Gráfico #13 (Grado de Conocimiento de poder retirar los aportes de la cuenta)

Tabla #13 Grado de conocimiento de poder retirar los aportes de la cuenta

Variable	Frecuencia	%
Si	60	30
No	125	63
No responde	15	8
Total	200	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #13 Grado de conocimiento de poder retirar los aportes de la cuenta



Fuente: tabla #13

El 63% de los afiliados respondió que no a la pregunta de si pueden retirar sus fondos, el 30% afirma que si y un 8% no responde a la pregunta.

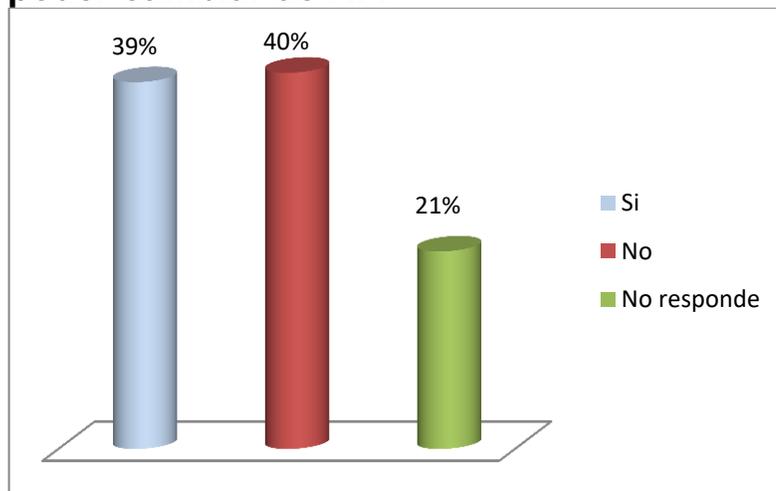
Tabla #14 – Gráfico #14 (Grado de Conocimiento acerca de poder cambiar de AFP)

Tabla #14 Grado de conocimiento acerca de poder cambiar de AFP

Variable	Frecuencia	%
Si	78	39
No	80	40
No responde	42	21
Total	200	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 200 afiliados Distrito Nacional

Gráfico #14 Grado de conocimiento acerca de poder cambiar de AFP



Fuente: tabla #14

En cuanto a si es posible cambiarse de AFP el 39% respondió que sí, mientras que un 40% de la muestra encuestada afirma que no, por otro lado un 21% no contestó a la pregunta.

Entrevistas.

Luego de realizar las entrevistas a dos altos directivos del área de servicios al cliente, de dos de las más importantes Administradoras de fondos del país, se puede apreciar que en realidad el conocimiento de la población con lo relacionado al sistema de pensiones es muy deficitario. Hubo muchas coincidencias en las respuestas. A continuación, se detallaran algunas preguntas claves de la entrevista.

Con relación a la pregunta de cuál es el principal móvil de visitas de los afiliados a su institución, la respuesta de una es que la mayor cantidad de visitas que reciben se deben a reclamos de devolución de aportes por ingreso tardío.

Para la pregunta relativa a que si los afiliados llegan a reclamar su dinero sin justificación alguna, la respuesta fue afirmativa en ambos casos. Los afiliados entienden que es un dinero que tienen ahorrado y que ante alguna eventualidad pueden hacer uso del mismo.

Sobre cuáles son las mayores quejas de los afiliados, para uno de los entrevistados, la mayor queja es la tardanza en el proceso de aprobación de una discapacidad, no entienden que es un proceso en el que intervienen varias entidades reglamentarias y cada una toma su tiempo y tiene diferentes criterios de evaluación, para el otro gerente, una queja muy común es el largo proceso de tramitación de una pensión por sobrevivencia. Esto depende de la cantidad de beneficiarios y de los errores que podrían mostrar los documentos requeridos para cada uno.

Con respecto a si el afiliado entiende la información presentada en los estados de cuenta, ambos responden que de manera superficial, ya que admiten que el mismo muestra muchos datos que pueden resultar un poco

complejos, por ejemplo, lo que respecta a cantidad de cuotas, rentabilidad, instrumentos de inversión, entre otras, quizás pudiera ser más digerible pero el formato de los estados de cuenta está estipulado por la ley.

En lo referente a que si el afiliado ve con cierta suspicacia el ahorro e inversión de sus aportes, ambos responden de manera afirmativa, muchos afiliados ven como medidas dilatorias para beneficio de las AFP, el tiempo de entrega de sus fondos y opinan que deberían poder disponer de su dinero cuando ellos lo consideren.

Para la pregunta de cómo perciben la cultura previsional, ambos opinan que es muy deficitaria. Para uno es un problema de educación financiera general y para otro, la falta de interés en estos temas es común en países como este.

Para la pregunta de qué planes existen para instruir a los afiliados con relación al tema de los fondos de pensión, ambas realizan más o menos las mismas actividades en mayor o menor escala una, por ejemplo, los promotores se dedican a realizar charlas en las universidades, se entregan folletos educativos, notificaciones de saldos, capsulas educativas enviadas por SMS a los móviles, entre otras, pero que dichas promociones se realizan en áreas específicas de la población y que debería ampliarse a nivel nacional.

Finalmente, detallamos la pregunta de cómo considera podría mejorar el nivel de cultura previsional en lo relativo al sistema de pensiones de la ciudad, ambos cuestionados responden más o menos lo mismo y ambas respuestas se pueden resumir en que es un tema de educación general y que es un proceso que debe hacerse de manera gradual.

CAPÍTULO III.

ALTERNATIVAS A CONSIDERAR PARA EL LOGRO DE UN SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PENSIÓN MÁS EFICAZ Y AUMENTO DE LA CULTURA PREVISIONAL

3.1 Mejoras al Sistema de Administración de Pensiones.

Como se ha mencionado anteriormente en esta investigación, los avances del sistema de pensiones han sido muchos hasta la fecha, la cantidad de afiliados cotizante ha aumentado considerablemente; sin embargo, los niveles de cobertura aún son muy bajos en países como este donde el sistema de pensiones obtiene su mayor cantidad de afiliados a través del régimen contributivo. Este se alimenta del sector asalariado, al cual no pertenece el total de la población.

Para lograr incrementar la cobertura se requiere:

- Voluntad y disposición de los gobiernos.
- Reformas al mercado laboral que amplíe la generación de empleos formales.
- Creación de incentivos y regulaciones que motiven y faciliten la inclusión al sistema de los trabajadores informales, de manera que sientan la importancia y la necesidad de pertenecer al mismo.
- Implementación del régimen subsidiado para los indigentes y discapacitados. El cual aún no entra en vigencia.
- Aumento de la educación previsional tanto a nivel empresarial como a nivel general.

En otro orden, está el tema de la diversificación de la cartera de inversiones de los fondos de pensiones. Resultaría de mucho beneficio y mejora al

sistema, el aumento de la cantidad de instrumentos en los que son invertidos los fondos, actualmente existen muchas restricciones que impiden se invierta en algunos tipos de instrumentos financieros lo que influye en la búsqueda de inclusión en mejores sectores de inversión que generen mayores rentabilidades para los fondos acumulados.

Como medidas a considerar para este problema están las siguientes:

- Mayor promoción de la cultura bursátil a nivel empresarial.
- Regulaciones financieras que reduzcan o eliminen las restricciones a algunos tipos de instrumentos de inversión.
- Regulaciones fiscales que incentiven e impulsen el mercado de inversiones.
- Mayor profundización en estudios de clasificación de riesgos de inversión.

Otro aspecto a considerar en las mejoras al sistema está el de las revaluaciones de las tasas de cotización de acuerdo a la edad del afiliado en relación con su nivel de ingresos.

Otra importante medida sería la difusión de la importancia del aporte voluntario extraordinario, pero esto resulta un poco más complicado ya que primero se debe resolver el problema de la conciencia previsional, lo que no es de orden prioritario para una gran mayoría de la población.

3.2 Aumento de la Educación Financiera.

Para un correcto entendimiento del sistema de administración de fondos de pensiones, es necesario que la población tenga claro, los conceptos relacionados con las transacciones financieras. En los últimos años se han

hecho muchos intentos de penetrar, en la población desde los niveles escolares, pero esto siempre ha quedado en planteamientos sin ejecución.

Se requiere:

- Mayores compromisos y esfuerzos por parte de las autoridades en conjunto (Gobierno, Secretaría de Educación, entidades bancarias, AFP, entidades reguladoras del sistema de pensiones).
- Carácter prioritario del tema dentro de los planes estratégicos gubernamentales.
- Desarrollo e implantación definitiva de planes escolares a nivel nacional que incluyan la educación financiera como parte del programa educativa a cumplir.

Cualquier campaña que pretenda aportar al aumento de la educación financiera, debe hacer énfasis en la cultura del largo plazo, sobre todo en los sectores más jóvenes de la población, que por su juventud, dan mayor importancia a la obtención de beneficios a corto plazo. Es de claro conocimiento de todos que no se trata de algo que se pueda lograr de un día para otro, requiere constancia, compromiso y supervisión.

El tema financiero que antes (20 años atrás) resultaba intrascendente, se vuelve cada vez más importante y debe ser un tema que cualquier individuo trabajador deba poder manejar hoy en día.

3.3 Educación previsual.

Definitivamente, luego de analizados los datos arrojados por la encuesta realizada y las demás herramientas de investigación empleadas, es indiscutible la falta de conocimiento que tiene la población en relación a los

temas previsionales, en especial, el concerniente a la gestión administrativa de los fondos de pensiones.

Esta situación no obedece, como se ha evidenciado en este proceso de investigación, a falta de información suministrada por las autoridades competentes, sino, más bien, a la arraigada falta de cultura previsional que arrastra la población, lo que se manifiesta como apatía, desinterés y como consecuencia, deficitario conocimiento sobre el tema.

Otro punto es que la información relativa al tema previsional, puede resultar complicada, lo que sumado a la falta de educación financiera que dificulta el entendimiento de los datos disponibles sobre gestión de administración de fondos de pensiones, hace que el trabajo realizado por las entidades competentes para tratar de llevar sus informaciones a los afiliados, resulte ineficiente.

Actualmente, a través de diferentes métodos de difusión, se trata de llevar información a la población, se han realizado muchos operativos, charlas, campañas publicitarias tanto por parte de las Administradoras de Fondos como de los demás organismos reguladores.

La SIPEN en la actualidad, dentro de todas sus actividades con miras a facilitar el conocimiento del sistema, ha lanzado la escuela previsional SIPEN, donde el propósito es capacitar en primer lugar a sus propios colaboradores y de esta manera, ya con personal idóneamente entrenado, proveer capacitación a la sociedad en general. Además se pretende impartir estos conocimientos también de forma virtual. El interés es el de contribuir al fortalecimiento de sistema y al empoderamiento de los afiliados sobre sus deberes y derechos con relación al sistema. Se propone, en vista de los resultados obtenidos a través de las encuestas y demás herramientas de

recopilación de información y analizada la realidad del tema en la ciudad de Santo Domingo, como localidad que posee la mayor cantidad de afiliados cotizantes:

- Priorizar ante todo la educación financiera para que de esta manera la ciudadanía pueda sacar provecho de toda la información facilitada por los organismos reguladores de pensiones.
- Fomentar la cultura del largo plazo en toda la población, sobre todo en los más jóvenes, ya que el sistema de pensiones requiere crear este tipo de concientización para que la ciudadanía pueda entender la finalidad del mismo.

3.4 Impacto Alternativas planteadas.

Las alternativas planteadas como mejoras al sistema relativas al aumento de la cobertura, pretenden cumplir con el principio de universalidad de la seguridad social, o por lo menos brindar protección previsional a nivel de pensiones para una mayor cantidad de trabajadores que por distintas condiciones no califican para obtención de un monto de pensión que los ayude a mantener cierta estabilidad económica en su vida luego del retiro laboral o aquellos que no cumplan los requisitos por razones de edad, de pobreza o discapacidad.

Las mejoras a la cartera de inversiones tienen el propósito de obtener nuevos sectores de inversión que garanticen mejores niveles de rentabilidad y contribuya al fortalecimiento del mercado de valores al que acuden las diferentes AFP a realizar la inversión de los fondos.

La selección de las alternativas planteadas, relacionadas al tema educativo, indica simplemente un cambio a nivel de prioridad, comenzar con la educación financiera, esto es lo que permitirá desarrollar la cultura a largo

plazo, empoderará a los trabajadores ya que, al comprender mejor los términos financieros, posteriormente, podrán analizar la información suministrada por los organismos reguladores del sistema de pensiones, podrán ser parte activa del sistema, participar en la toma de decisiones, por ejemplo, en cuanto a la inversión de sus fondos, que AFP les conviene más, cual realiza las mejores negociaciones. Esto es algo que hasta el momento muy pocas personas se plantean.

Además, un avance en educación financiera y previsional, permitirá a los afiliados hacer proyecciones y conocer claramente con qué recursos contara en el futuro, es decir cuál será su pensión y en base a esto, si lo consideran necesario, tomar medidas de lugar que le permitan mantener una calidad de vida digna al finalizar su ciclo laboral.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión, se debe puntualizar que el sistema de administración de fondos, sufrió grandes reformas, con el objetivo de reemplazar un sistema obsoleto de reparto que se volvía cada vez más insostenible debido a las regulaciones con las que contaba, el sistema actual busca garantizar la calidad de vida y el otorgamiento de una pensión digna a la clase trabajadora al momento final de su etapa laboral.

El sistema pretende no solo contemplar la clase trabajadora activa, están también las personas que por edad u otras condiciones económicas y sociales no cumplen con los requisitos para la obtención de una pensión. Es aquí uno de los grandes retos que debe enfrentar el sistema.

Resulta un tanto ambicioso, todavía en estos momentos, pretender una cobertura universal a nivel de pensiones ya que no depende de un solo factor sino de la voluntad y disponibilidad del gobierno y de las condiciones económicas y evolución financiera del país.

Otros temas fundamentales, que contribuyen al desarrollo del sistema, lo son los relativos a la diversificación de la cartera de inversiones y al aumento de la cultura previsional.

Luego de este proceso de investigación, se puede apreciar lo deficiente que resulta el tema de la cultura previsional con relación al manejo de pensiones, esto representa una fuerte limitante que impide el avance en la mejora del sistema y es otro de los grandes retos a ser enfrentados.

Las alternativas presentadas en esta investigación para contribuir a la reducción de los problemas planteados, como la mayoría de los inconvenientes que presenta el sistema de seguridad social, solo pueden ser evaluadas a largo plazo.

Una vez terminado este proyecto de investigación, se pretende que sirva como guía para la clase trabajadora, ya que detalla informaciones que pueden contribuir al conocimiento del sistema de administración de fondos de pensiones, se muestran también, los avances que ha presentado dicho modelo de gestión hasta el momento y plantea los principales retos que deben enfrentar las autoridades pertinentes al caso, para alcanzar un mayor nivel de sostenibilidad que pueda repercutir en beneficio tanto de los afiliados como del sistema en sí mismo.

Lo importante es que no se detengan las regulaciones que se están haciendo con relación al tema y se enfoque con la debida prioridad que demanda la situación.

RECOMENDACIONES

Detallada la situación actual del sistema de administración de fondos de pensiones, los avances y retos del mismo, la imperiosa necesidad de aumento de cultura previsional a nivel de pensiones, arrojada por el proceso de análisis de la información recolectada, se recomienda seguir las alternativas presentadas en esta investigación, con el propósito de mejorar el sistema de pensiones y aumentar la cultura previsional en el país. En resumen estas propuestas, son las siguientes:

- Aumento de coberturas.
- Mejorar y diversificar la cartera de inversiones del sistema.
- Reevaluar los rangos de cotización tomando en cuenta la relación edad del afiliado y nivel de ingresos.
- Propagar la importancia del aporte voluntario extraordinario.
- Aumento educación financiera que garantice en consecuencia un aumento de la cultura previsional.

En el capítulo 3, expuesto anteriormente, se recomiendan las acciones a seguir para contribuir al desarrollo de dichas propuestas y las posibles repercusiones positivas que las mismas representan para el mejoramiento del sistema de pensiones en general.

Se debe estar consciente de la idea de que se trata de un proceso a largo plazo que requiere del compromiso firme de los gobiernos, en conjunto con las autoridades designadas al área de la seguridad social.

BIBLIOGRAFÍA

- Adecco. 2009. Estudio sobre la Relación de las Prestaciones Legales con los Salarios Base en las Empresas Formales de la Republica Dominicana. Reseñado en Periódico Hoy, en fecha 24 marzo de 2009.
- Alburquerque, Rafael. 2005. La supervisión administrativa de las Normas de Trabajo. Conferencia en el MIT.
- Asociación de Organismos Reguladores y de Fiscalización en Salud de la Región de las Américas. 2010. Las Tendencias de los Marcos Reguladores de los Sistemas de Salud de América Latina.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. 2005 Evolución y tendencias de la Seguridad Social 2001-2004.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. 2010. Perspectivas de la Política Social. Una Seguridad Social Dinámica para las Américas. Serie Lo esencial de la Seguridad Social.
- Banco Interamericano de Desarrollo, BID. 2005. Políticas Sociales y Laborales para Tiempos Tumultuosos: Como enfrentar la crisis Global en América Latina y el Caribe. Washington D.C.
- Conde, José Ignacio. (2014). Que será de mi Pensión. Como hacer Sostenible Nuestro Futuro Como Jubilados. Málaga, España: Kindle.
- DIDA. (2015). *Comprometidos con tu bienestar. Orienta. Defiende. Informa.* Recuperado de <http://dida.gob.do/inicio/>.
- FIAP. (2005). El Fortalecimiento de los Nuevos sistemas Previsionales: El Rol de cada Pilar en la Solución del Problema de las Pensiones. Cartagena, Colombia: FIAP.

- FIAP. (2006). *Perspectivas en la Inversión de los fondos de Pensiones*. Santiago de Chile, Chile: FIAP.
- FIAP. (2007). *Sistemas de Capitalización: Su Aporte a la Solución del Problema de las Pensiones*. Varna, Bulgaria: FIAP.
- FIAP. (2009). *Inversiones y Pensiones en los Sistemas de Capitalización*. Varsovia, Polonia: FIAP.
- FIAP. (2010). *Desarrollando El Potencial de los Sistemas de Capitalización*. Viña del Mar, Chile: FIAP.
- FIAP. (2011). *Avanzando en el Fortalecimiento y la Consolidación de los Sistemas de capitalización Individual*. Santo Domingo, República Dominicana: FIAP.
- Ley 87-01, Que crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, de fecha 9 de mayo 2001.
- Ley 87-01, Que crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, de fecha 9 de mayo 2001.
- SIPEN. (2006). *El Sistema de Pensiones. Una reforma exitosa para garantizar el bienestar de los dominicanos*. Santo Domingo, República Dominicana: SIPEN.
- SIPEN. (2017). *Superintendencia de Pensiones*. Recuperado de <http://www.sipen.gov.do/>.
- TSS. (2017). *Tesorería De la Seguridad Social*. Recuperado de <http://www.tss.gov.do/>.

ANEXOS



Vicerrectoría de Estudios de Posgrado

Anteproyecto del trabajo para optar por el título de:

Maestría en Gerencia y Productividad

Título:

Fondos de Pensiones y cultura previsional en Santo Domingo: avances y retos (2017).

Postulante:

Ing. Glenys Alt. Hiraldo Guerrero

Mat.1988-0536

Tutor:

María Sevilla Quintana

**Santo Domingo, Distrito Nacional
República Dominicana
Julio, 2017**

PREGUNTAS PUNTO DE PARTIDA

1- De que se trata la investigación propuesta?

Dar a conocer los logros y retos a enfrentar por los sistemas de fondos de pensiones en la ciudad de Santo Domingo poniendo mayor énfasis en el desarrollo de la cultura previsional del país.

2- En qué contexto se ubica?

Utilizaremos los datos estadísticos que nos ofrece la SIPEN para la ciudad de Santo Domingo.

3- Es de interés el tema?

Realmente es de mucho interés ya que la falta de información es muy notable en la población asalariada.

4- Existe Información sobre el mismo?

Si, existe mucha información al respecto.

5- Donde se puede encontrar o quien tiene la información?

Se puede adquirir a través de las diversas fuentes bibliográficas que existen al respecto, libros, revistas, seminarios y las diferentes entidades reguladoras.

6- Cuáles son los resultados personales que se espera?

Hacer un buen trabajo que sirva de guía a la sociedad y nos permita culminar de manera provechosa esta maestría.

7- Cuáles son los resultados generales que se espera?

Servir como guía orientativa para la población, esclareciendo ideas erróneas y creando en la medida de lo posible, cierta conciencia sobre el tema.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La SIPEN es la entidad estatal encargada de llevar el control y cumplimiento de la ley 87-01, específicamente del sistema de administración de fondos de pensiones de la República Dominicana, el cual ha presentado grandes transformaciones a partir de dicha ley que rige el sistema dominicano de seguridad Social, basada en reformas que cambian completamente el panorama financiero y social del país, llegando a establecer una nueva estructura, convirtiendo al país en uno de los principales participantes de la región del caribe en adaptarse a las últimas reformas en torno a los sistemas internacionales de pensiones .

La gran intención de la SIPEN y del sistema de administración de pensiones en el país es la de apoyar al sistema de seguridad social y mejorar la cobertura de los riesgos que sobrevienen a la etapa de retiro de los ciudadanos como son : vejez, discapacidad, Fallecimiento y Cesantía por edad avanzada; esto así, para lo que es el régimen contributivo, en el que todo trabajador asalariado debe de manera obligatoria pertenecer a una AFP y hacer sus aportaciones correspondientes y para el régimen subsidiado

compuesto por los ciudadanos indigentes, discapacitados, madres solteras y envejecientes.

En este nuevo modelo de administración de fondos, los trabajadores ceden sus ahorros confiando en poder obtener al final de su etapa productiva un pensión que les permita vivir de manera digna; sin embargo, hemos notado un alto nivel de desinformación y desinterés con relación al tema, lo que nos mueve a la preocupación ya que todavía hoy en día, el desconocimiento del sistema provoca desconfianza e inseguridad en la población Dominicana.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Por qué ha sido tan difícil el entendimiento y la adaptación de los afiliados dominicanos a la nueva estructura de administración de fondos de pensiones que plantea la ley 87-01, en la ciudad de Santo Domingo durante el año 2017, luego de 15 años de su implementación y a pesar de los esfuerzos realizados por SIPEN?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- 1- ¿Qué canales o medios se han utilizado para promover la cultura previsional en el país?
- 2- ¿Qué tan claros están los beneficios de sistema de Administración de Pensiones?
- 3- ¿Qué garantías ofrece dicho sistema a los afiliados?
- 4- ¿Qué se cambia con la ley 87-01 al antiguo modelo de pensiones?

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Analizar el desarrollo que ha tenido hasta el momento, el Sistema de Administración de Fondos de Pensiones de la República Dominicana para la creación de una propuesta de estrategias que fomenten la cultura previsional del país, específicamente en la ciudad de Santo Domingo para el año 2017.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir causas de la reforma al modelo anterior del sistema de administración de fondos de pensiones.
- Identificar la estructura en la cual se basa el modelo actual del sistema de administración de fondos de pensiones.
- Medir los beneficios que otorga el sistema actual de Administración de Fondos de Pensiones.
- Medir nivel actual de cultura previsional en Santo Domingo.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica.

Debido a que el sistema de administración de pensiones es relativamente joven, tenemos la percepción de que aún no hay mucho conocimiento entre la población con relación al tema, se pretende que este trabajo investigativo pueda contribuir a informar y/o esclarecer cualquier duda al respecto; para esto nos basaremos en la amplia gama de información que existe con

relación al tema a través de libros, revistas, seminarios de los organismos reguladores, entre otros. La intención de la investigación es dar a conocer la realidad actual del sistema dominicano de pensiones como parte básica del desarrollo de la seguridad social del país, a la vez queremos puntualizar los desafíos a enfrentar durante los próximos años con el objetivo de lograr mayor grado de eficiencia del sistema en beneficio de todo el país.

Justificación metodológica.

Para complementar esta investigación, basada en el análisis de los datos obtenidos a través de la recolección de información, elaboraremos entrevistas a algunas autoridades del sistema de pensiones y al personal de servicios al cliente de algunas empresas administradoras de fondos de pensiones (AFP), con esto obtendremos su parecer de acuerdo al día a día que viven en trabajo directo con los afiliados del sistema; además añadiremos un cuestionario que será aplicado a los afiliados para medir su nivel de conocimientos sobre el tema.

Justificación práctica.

Con esta investigación, pretendemos contribuir al conocimiento sobre el tema de administración de fondos de pensiones de manera llana para que pueda ser entendido por cualquier sector de la población. Al mismo tiempo, el señalar las debilidades del sistema, servirá para levantar una señal de alerta que motive a plantearnos las más viables estrategias de mejora que se requiere para poder sacar el mayor provecho que todos esperamos obtener.

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El sistema de administración de fondos de pensiones de la República Dominicana ha sufrido grandes reformas desde la aprobación de la nueva ley 87-01 del sistema de seguridad social, estas han provocado grandes cambios a nivel socio-económico en el país, ya que ha robustecido el sistema financiero nacional permitiendo realizar nuevas inversiones en beneficio de la sociedad, además ha logrado que más personas puedan ser incluidas en el sistema al modificar las políticas de cobertura existentes hasta ese momento.

Este conjunto de reformas nacen producto de los procesos de transformaciones que se han venido dando a nivel mundial y de las experiencias positivas extraídas de países como Chile, quien en los años ochenta obtuvo gran éxito con su modelo basado en los planes de capitalización individual; otro país que nos sirvió de guía fue México con su sistema centralizado de recaudación y de pago de pensiones. La implementación de estos nuevos modelos de administración de fondos de pensiones requieren de grandes estudios donde se analice a profundidad las características sociales, culturales, poblacionales y financieras de cada país, también se debe valorar la carga económica que pueda representar.

El objetivo principal de la adquisición de una nueva estructura de manejo de pensiones es el de proporcionar seguridad y mayor calidad de vida a la población en su etapa de retiro a través de la obtención de una pensión justa para los trabajadores al momento de retiro, todo esto apoyados en los rendimientos logrados con el sistema de capitalización individual de las cuentas de cada afiliado. Para esto, debemos contar con una cartera de inversiones bien diversificada y segura que nos permita la generación de la mayor rentabilidad al menor riesgo posible para los fondos acumulados; todo

esto favorece la dinamización de la economía del país, “deben generar un círculo virtuoso donde, al contribuir con el desarrollo nacional generen más y mejores empleos que, a su vez, fortalezcan el sistema de seguridad social” (Sanz, 2011, p.13). También se pretende lograr la integración al sistema de la clase social de menor ingreso, personas edad avanzada y discapacitados, este viene siendo un gran reto para el sistema, “veremos de qué manera los sistemas de capitalización pueden contribuir a la solución del problema de las pensiones de los sectores de más bajos ingresos, mediante incentivos, educación previsional, etc.”(Arthur, 2010, p.11).

En el país los organismos autorizados para la administración de los fondos de pensiones son las AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones), estas instituciones son reguladas y supervisadas por la SIPEN (Superintendencia de Pensiones), son entidades financieras basadas a las normas señaladas por la ley 87-01, tienen la función de manejar los fondos, realizar las inversiones para la obtención de la más altas tasas posibles de rentabilidad según las leyes financieras del país y finalmente proveer las pensiones .

La SIPEN (2006) señala lo siguiente:

Las AFP mantienen cuentas bancarias a nombre del fondo de pensiones de que se trate, de acuerdo al RNC del mismo, dedicadas exclusivamente a la administración del fondo de pensiones, las cuales están certificadas por la SIPEN y separadas de las cuentas relativas a las AFP. Las cotizaciones del afiliado, así como el producto de sus inversiones y cualquier otra modalidad de ingreso en su favor, son registradas en las cuentas personales de los afiliados y depositadas en el fondo de pensiones. (p. 55)

Estas entidades serán uno de los protagonistas de la investigación, conjuntamente con otras que detallaremos más adelante y a través del conocimiento a detalle de sus funciones podremos llegar a conclusiones más precisas en relación al objeto de estudio.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Ley 87-01: tiene por objeto establecer el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) en el marco de la Constitución de la Republica Dominicana, para regularla y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y de los ciudadanos en lo concerniente al financiamiento para la protección de la población contra los riesgos de vejez, discapacidad, cesantía por edad avanzada, sobrevivencia, enfermedad, maternidad, infancia y riesgos laborales (Ley No.87-01, 2001).

Administradora de fondos de pensiones (AFP): son sociedades financieras dedicadas exclusivamente a la administración de fondos de pensiones, conforme a los requisitos estipulados en la ley 87-01 y sus normas complementarias (SIPEN, 2006).

Fondos de pensión: pertenecen exclusivamente a los afiliados y se constituyen con las aportaciones obligatorias y voluntarias, así como con sus rendimientos (SIPEN, 2006).

Cuenta de capitalización individual (CCI): cuenta de exclusiva propiedad del afiliado, en la cual se acumulan sus recursos por concepto de aportes y rendimientos durante toda su vida laboral (SIPEN, 2006).

Afiliación: es la relación jurídica que origina lo derechos y obligaciones del afiliado y la AFP que administra su cuenta de capitalización individual (CCI) (SIPEN, 2006).

Recaudación: es el proceso que permite la captación de los recursos que se acumulan en las cuentas de capitalización individual de cada trabajador y que conforman el fondo de pensiones de que se trate, y serán utilizados para la provisión de las prestaciones a los afiliados (SIPEN, 2006).

Proceso de traspaso: el derecho a traspaso permite, tanto al trabajador que ha ejercido la libre elección de AFP como al que ha sido afiliado de forma automática, traspasar los recursos acumulados en su CCI, desde el fondo de pensiones que administra esa AFP hasta el fondo de la AFP de su nueva preferencia (SIPEN, 2006).

Comisiones: montos que perciben las administradoras de fondos de pensiones por sus servicios de inversión y administración de los fondos. Son deducidas de los aportes individuales y dispersadas por la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) hacia las AFP (SIPEN, 2006).

Sistema Previsional: nacen como una medida de compensar la pérdida de ingreso que provocan los riesgos de vejez, discapacidad y cesantía por edad avanzada así como el riesgo que constituye el fallecimiento del trabajador afiliado para los dependientes que le sobreviven (SIPEN, 2006).

Garantías: el Sistema Dominicano de Pensiones ofrece garantía en la obtención de una pensión mínima para todos los afiliados, sea esta pensión mínima financiada por los aportes al Fondo de Solidaridad Social en el régimen contributivo o por aportes del estado a los regímenes subsidiado y contributivo subsidiado (SIPEN, 2006).

MARCO ESPACIAL

Esta investigación es genérica y relativa a toda el área de administración de pensiones de la ciudad de Santo Domingo y al grupo de personas perteneciente a la clase trabajadora asalariada. Por eso contamos con la ayuda de SIPEN como organismo regulador y como sede central que nos

proporcionara datos generales y estadísticos que nos guiaran en este proceso de investigación.

MARCO TEMPORAL

Esta investigación pretende hacer un análisis del desarrollo que ha tenido el nuevo modelo de administración de pensiones y retos que debe enfrentar, sobre todo el impacto que ha tenido en términos de cultura previsional en la ciudad de Santo Domingo, en el año 2017.

HIPÓTESIS

1er Grado.

Desconocimiento y desinterés por parte de la población afiliada al sistema de fondos de pensiones dominicano.

2do Grado.

Existe poca cultura previsional en el país lo que provoca que la ciudadanía dominicana demuestre poco interés y desconocimiento acerca del sistema de administración de fondos de pensiones.

VARIABLES

- 1- Afiliados
Educación
- 2- Cultura previsional

INDICADORES

- 1- Edad, Salario, Sexo,
- 2- Promoción, Motivación

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

TIPO DE INVESTIGACIÓN.

En esta investigación utilizaremos los tipos de investigación: exploratorio, a través del cual pretendemos realizar un diagnóstico actual de la problemática que queremos presentar y a la vez nos ayudará a la correcta formulación del problema que motiva esta investigación, también utilizaremos los tipos de investigación descriptiva y explicativa, la descriptiva nos ayudará a detallar todo el proceso, en que consiste, las causas que originaron la formulación del nuevo sistema de pensiones y a dar a conocer el funcionamiento del mismo y las razones de la falta de conocimiento en la población con relación al tema. Por otro lado, el tipo explicativo nos hará llegar a entender como ha sido la evolución del mismo, bajo qué condiciones se encuentra sustentado y a plantearnos las necesidades que pueda llegar a tener para poder cumplir con todas las expectativas de la población.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

En esta investigación utilizaremos los siguientes métodos de investigación:

La observación: basados en el objeto de estudio y conocimientos adquiridos sobre el tema, procederemos a través de la observación a constatar directamente en distintos lugares como universidades, centros comerciales, instituciones financieras, etc... La reacción de los afiliados ante preguntas relacionadas al tema y así tomar notas de su percepción.

A través del método inductivo iremos desde puntos particulares, como es el de la confusión que presenta la población con relación al tema de las AFP,

por ejemplo, para establecer un planteamiento general del déficit a nivel de cultura previsional en la ciudad de Santo Domingo.

Por otro lado mediante el método deductivo y basado en la hipótesis de esta investigación, se tratará de establecer el orden que seguirá la misma para definir los puntos básicos que la avalan.

Otro método a utilizar es el analítico, a través del cual podremos comprender la naturaleza del sistema de administración de pensiones, también nos ayudará a comprender la realidad actual y finalmente a través del método de síntesis, trataremos de aterrizar dicha investigación y emitir juicios críticos, con el mismo se podrá plantear las debilidades del sistema y señalar los desafíos que se deben enfrentar para poder elaborar las propuestas de mejora al proceso que se está estudiando.

FUENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

En este proceso investigativo, nos apoyaremos de fuentes primarias como libros emitidos por el propio organismo regulador de las administradoras de pensiones, libros de carácter internacional en los cuales se pueden ver las ideas que ayudaron a forjar el sistema actual de Administración de Fondos de Pensiones Dominicano y fuentes secundarias como seminarios y cumbres que han sido reproducidas en formato de libros y folletos.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

Luego de la recopilación y análisis de la información con la cual elaboraremos este estudio, nos valdremos de las siguientes técnicas de

investigación: la observación directa participante para poder captar la percepción de los afiliados con relación al tema, también utilizaremos herramientas como las entrevistas que serán aplicadas al personal administrativo y cuestionarios para los afiliados del sistema, de esta manera mediremos el sentir de ambas partes lo que nos ayudará a sustentar y validar la hipótesis aquí planteada.

TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

Luego de recopilada la información que requerimos con las técnicas aplicadas, procederemos a la comparación de las respuestas en el caso de las entrevistas para estudiar las diferentes opiniones de los entrevistados y sacar una idea acabada y general de los directivos relacionados al tema de la investigación. Continuaremos con la aplicación de los cuestionarios a la muestra seleccionada, para tabular, codificar y diagramar los resultados de acuerdo a las variables definidas al principio con el propósito de clasificar, cuantificar y sustentar las teorías planteadas.

Esto a la vez nos indicará las variables que influyen en mayor o menor escala en el desarrollo de la problemática.

La muestra estará basada en el total de afiliados cotizantes según el último informe de la SIPEN al cual le aplicaremos la fórmula para selección de la muestra estadística:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. ESTRUCTURA SISTEMA ACTUAL DE PENSIONES

- 1.1 Concepto General Sistema de Pensiones.
- 1.2 Antecedentes del Sistema Actual de Pensiones.
- 1.3 Ejemplos Internacionales de Reformas.
- 1.4 Estructura Organizacional del Sistema actual de Pensiones.
- 1.5 Principios Generales del Sistema Actual de Pensiones.
- 1.6 Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

CAPÍTULO II. ANÁLISIS AVANCES Y DESAFÍOS DEL SISTEMA DE PENSIONES Y CULTURA PREVISIONAL (SIPEN/ AÑO 2017) EN LA CIUDAD DE SANTO DOMINGO.

- 2.1 SIPEN Organismo Regulador
 - 2.1.1 Visión
 - 2.1.2 Misión
 - 2.1.3 Valores
- 2.2 Realidad Previsional en Santo Domingo
- 2.3 Desafíos del Sistema
- 2.4 Aspectos Metodológicos de la Investigación.
 - 2.4.1 Tipo de Investigación.
 - 2.4.2 Métodos de la investigación.
 - 2.4.3 Fuentes y Técnicas de la Investigación.
 - 2.4.4 Tratamiento de la Información.
- 2.5 Análisis de los Resultados.

**CAPÍTULO III.
ALTERNATIVAS A CONSIDERAR PARA EL LOGRO DE UN SISTEMA DE
ADMINISTRACIÓN DE PENSIÓN MÁS EFICAZ Y AUMENTO DE LA
CULTURA PREVISIONAL**

3.1 Mejoras al sistema de administración de Pensiones.

3.2 Aumento de la educación financiera.

3.3 Educación previsional.

3.4 Impacto Alternativas planteadas.

BIBLIOGRAFÍA

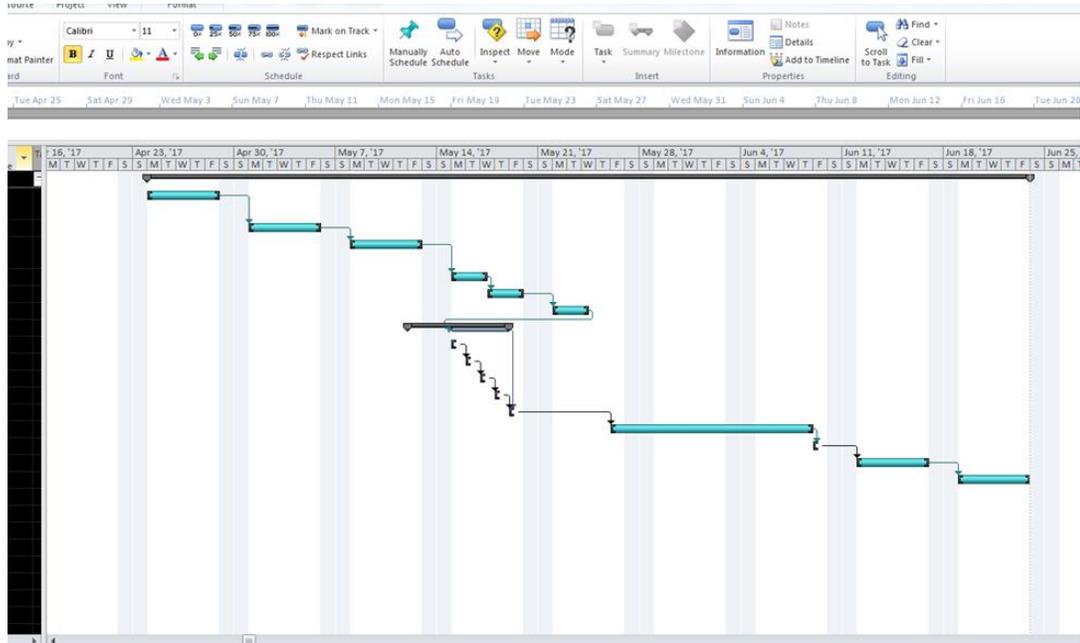
- Adecco. 2009. Estudio sobre la Relación de las Prestaciones Legales con los Salarios Base en las Empresas Formales de la Republica Dominicana. Reseñado en Periódico Hoy, en fecha 24 marzo de 2009.
- Albuquerque, Rafael. 2005. La supervisión administrativa de las Normas de Trabajo. Conferencia en el MIT.
- Asociación de Organismos Reguladores y de Fiscalización en Salud de la Región de las Américas. 2010. Las Tendencias de los Marcos Reguladores de los Sistemas de Salud de América Latina.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. 2005 Evolución y tendencias de la Seguridad Social 2001-2004.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. 2010. Perspectivas de la Política Social. Una Seguridad Social Dinámica para las Américas. Serie Lo esencial de la Seguridad Social.
- Banco Interamericano de Desarrollo, BID. 2005. Políticas Sociales y Laborales para Tiempos Tumultuosos: Como enfrentar la crisis Global en América Latina y el Caribe. Washington D.C.
- Conde, José Ignacio. (2014). Que será de mi Pensión. Como hacer Sostenible Nuestro Futuro Como Jubilados. Málaga, España: Kindle.
- FIAP. (2005). El Fortalecimiento de los Nuevos sistemas Previsionales: El Rol de cada Pilar en la Solución del Problema de las Pensiones. Cartagena, Colombia: FIAP.
- FIAP. (2006). Perspectivas en la Inversión de los fondos de Pensiones. Santiago de Chile, Chile: FIAP.

- FIAP. (2007). Sistemas de Capitalización: Su Aporte a la Solución del Problema de las Pensiones. Varna, Bulgaria: FIAP.
- FIAP. (2009). Inversiones y Pensiones en los Sistemas de Capitalización. Varsovia, Polonia: FIAP.
- FIAP. (2010). Desarrollando El Potencial de los Sistemas de Capitalización. Viña del Mar, Chile: FIAP.
- FIAP. (2011). Avanzando en el Fortalecimiento y la Consolidación de los Sistemas de capitalización Individual. Santo Domingo, República Dominicana: FIAP.
- Ley 87-01, Que crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, de fecha 9 de mayo 2001.
- Ley 87-01, Que crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, de fecha 9 de mayo 2001.
- SIPEN. (2006). El Sistema de Pensiones. Una reforma exitosa para garantizar el bienestar de los dominicanos. Santo Domingo, República Dominicana: SIPEN.

CRONOGRAMA

Task Name	Duration	Start	Finish	Predecessors
Inicio Trabajo Final	9 wks	Mon 4/24/17	Fri 6/23/17	
Aprobacion Anteproyecto	1 wk	Mon 4/24/17	Fri 4/28/17	
Establecimiento contactos de Investigaci3n	1 wk	Mon 5/1/17	Fri 5/5/17	2
Ubicacion de la muestra /Entrega cuestionarios	1 wk	Mon 5/8/17	Fri 5/12/17	3
Inicio redacci3n	0.5 wks	Mon 5/15/17	Wed 5/17/17	4
1ra Revisi3n (Asesor)	0.5 wks	Wed 5/17/17	Fri 5/19/17	5
Recoleccion Resultados Custionarios	0.5 wks	Mon 5/22/17	Wed 5/24/17	6
Tratamiento de la Informaci3n	1 wk	Fri 5/12/17	Thu 5/18/17	7
Tabulaci3n	2 dias	Mon 5/15/17	Mon 5/15/17	
Codificaci3n	2 dias	Tue 5/16/17	Tue 5/16/17	9
Diagramaci3n	1 dia	Wed 5/17/17	Wed 5/17/17	10
Análisis Resultados	1 dia	Thu 5/18/17	Thu 5/18/17	11
Conclusiones de los Datos Analizados	1 dia	Fri 5/19/17	Thu 5/25/17	12,8
Conclusi3n Redaccion	2 wks	Fri 5/26/17	Thu 6/8/17	13
2da Revisi3n (Asesor)	1 dia	Fri 6/9/17	Fri 6/9/17	14
Entrega Trabajo Final	1 wk	Mon 6/12/17	Fri 6/16/17	15
Aprobaci3n Trabajo Final	1 wk	Mon 6/19/17	Fri 6/23/17	16

DIAGRAMA DE GANTT



PRESUPUESTO

PARTIDAS	IMPORTE RD\$
PERSONAL	
Taller trabajo final	7,560.00
Borradores anteproyecto	1,000.00
BIENES	
Material gastable	500.00
USB	1,000.00
SERVICIOS	
Material didiactico	2,000.00
Fotocopias	1,000.00
Internet	2,000.00
Combustible	5,000.00
Encuestadores	2,000.00
Transcripcion	2,000.00
Empastado Final	700.00
OTROS	2,000.00
TOTAL	26,760.00

ANEXOS

Entrevista

Cargo en la empresa:

Tiempo en el cargo:

La presente entrevista pretende recopilar información relativa al sistema de administración de fondos de la ciudad de Santo Domingo, con el propósito de conocer el nivel de cultura previsional con que actualmente cuenta la población asalariada cotizante de la ciudad, para así, sustentar la tesis y concluir con la Maestría en Gerencia y Productividad.

1. ¿Cuál es el móvil principal de la mayor cantidad de visitas de los afiliados a su institución?
2. ¿Reclaman los afiliados su dinero sin justificación alguna?
3. ¿Conocen los afiliados cual es la razón de por qué su dinero está en una AFP?, es difícil explicarles?
4. ¿Cuáles son las mayores quejas de los afiliados?
5. ¿Están recibiendo los afiliados sus estados de cuenta?
6. ¿De qué manera cree usted que el afiliado interpreta los estados de cuenta? O simplemente no lo hace?
7. ¿Recibe preguntas sobre la inversión de los fondos por parte de los afiliados? ¿Cuáles?
8. ¿Considera usted que el afiliado ve con cierta suspicacia el ahorro e inversión de sus fondos? Por qué?

9. ¿Conoce el afiliado quien determina y aprueba, en caso de discapacidad o invalidez, su reclamo de pensión?
10. ¿Conoce el afiliado las penalizaciones que se aplican cuando su empleador deja de cotizar?
11. ¿Considera usted que el afiliado tiene expectativas erradas con relación a los beneficios del sistema de administración de fondos?
12. ¿Son muchos los casos de afiliados en más de una AFP? Saben cómo resolver este conflicto?
13. ¿A grandes rasgos, como percibe usted la cultura previsional en la ciudad de Santo Domingo con relación a los fondos de pensiones?
14. ¿Qué planes existen para instruir a los afiliados con relación al tema de los fondos de pensiones?
15. ¿Cómo considera usted podría mejorar la cultura previsional en cuanto al sistema de pensiones en la ciudad de Santo Domingo?

Muchas gracias por su apreciada colaboración y aporte a esta investigación.

Cuestionario

El siguiente cuestionario nos permitirá obtener mayor conocimientos sobre la cultura previsional de los afiliados al sistema de pensiones en la ciudad de Santo Domingo a la vez nos permitirá contar con información directa de los propios usuarios de dicho sistema lo que dará mayor validez y credibilidad a la tesis presentada por lo que se le solicita, por favor, en la medida de sus posibilidades ser lo más honestos posible en sus respuestas.

Favor marcar con una "X" su respuesta:

1- Sexo

Masculino

Femenino

2- Nivel de escolaridad

Primaria

Secundaria

Universitario

Otros más Avanzados

No responde

3- Edad

De 18 a 27

De 28 a 37

De 38 a 47

De 48 a 57

De 58 a 67

4- Tiempo de labor

Años

Meses

- 5- ¿Sabe usted que es una AFP?
- Si
- No
- No responde
- 6- ¿Sabe en cual AFP está afiliado?
- Si
- No
- No responde
- 7- ¿Conoce el término de cuenta de capitalización individual?
- Si
- No
- No responde
- 8- ¿Le llegan sus estados de Cuenta?
- Si
- No
- No responde
- 9- ¿Sabe interpretar los estados de cuenta que le envía su AFP?
- Si
- No
- No responde
- 10- ¿Conoce la rentabilidad de su cuenta?
- Si
- No
- No responde
- 11- ¿Conoce los beneficios del sistema de Administración de fondos?
- Si
- No
- No responde

12- ¿Puede estar afiliado en más de una AFP?

Si

No

No responde

13- ¿Conoce las condiciones para poder reclamar su pensión?

Si

No

No responde

14- ¿Usted puede retirar los aportes de su cuenta?

Si

No

No responde

15- ¿Puedo cambiarme de AFP?

Si

No

No responde

Muchas gracias por su apreciada colaboración y aporte a esta investigación.