



**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y  
COMPETIVIDAD**

**Tesis**

**Gestión de portafolios para la sostenibilidad al Régimen de  
Pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133, Lima 2017**

**Para optar el título profesional de Licenciada en  
Administración y Negocios Internacionales**

**AUTOR**

Br. Chonqui Ruiz, Wendy

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD**

Economía, Empresa y Salud

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA**

Estrategias de mejora para las empresas aplicando herramientas de Gestión

**LIMA - PERÚ**

**2017**

**“Gestión de portafolios para la sostenibilidad al Régimen de Pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133, Lima 2017”**

Miembros del Jurado

Presidente del Jurado

Mg. José Abel De la torre Tejada

Secretario

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

Vocal

Mtro. Fernando Alexis Nolazco Labajos

Asesor temático

Lic. José Antonio Picoaga Linares

**Dedicatoria**

A mis padres, fortaleza y guía de mi vida, quienes por ellos soy lo que soy; por su amor, apoyo, consejos, comprensión y ayuda en los momentos difíciles, me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

### **Agradecimiento**

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le agradezco la confianza, apoyo y dedicación de tiempo a mis profesores, por haber compartido conmigo sus conocimientos y sobre todo su amistad.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

El presente estudio de investigación titulado “Gestión de portafolios para la sostenibilidad al Régimen de Pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133, Lima 2017”, tiene como finalidad dar sostenibilidad al indicado régimen de pensión, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada “Norbert Wiener” para optar el grado de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

Del mandato constitucional señalado en el artículo 168°, se puede establecer que, por la naturaleza de su función, el personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, está expuesto permanentemente a perder la vida o invalidarse o incapacitarse, dejando a las familias desamparadas con daños irreversibles. Esta situación diferenciada respecto a los otros servidores públicos, obliga a establecer mecanismos de protección social incluyendo el otorgamiento de una pensión digna hasta el fallecimiento del servidor o su cónyuge o de sus menores hijos

En ese orden de ideas, la presente investigación es de suma importancia porque permitirá a los organismos de administración de la Caja de Pensiones Militar y Policial, contar con una herramienta económico – financiera, que permita incrementar la rentabilidad de las cuentas individuales conformadas para otorgar una pensión digna a sus miembros cotizantes, en armonía con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1133.

De implementarse la propuesta, no tan solo favorecerá a futuros beneficiarios, si no también, básicamente al Estado Peruano, quien ha venido financiando parte importante de las pensiones a los miembros militares y policías que se encuentran al amparo del Decreto

Ley N° 19846, administradas por dicha Caja, transfiriendo progresivamente importantes sumas de dinero que podría ser reorientado para financiar los innumerables servicios que tienen frente a la sociedad.

Br. Wendy Chonqui Ruiz

DNI N° 46683026

## Índice

	Pág.
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xiii
Índice de cuadros	xiv
Resumen	xv
Abstract	xvi
Introducción	xvii
<b>CAPITULO I</b>	<b>19</b>
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>19</b>
1.1 Problema de investigación	20
1.1.1 Identificación del problema ideal	20
1.1.2 Formulación del problema	23
1.2 Objetivos	23
1.2.1 Objetivo general	23
1.2.2 Objetivos específicos	23
1.3 Justificación	24
1.3.1 Justificación metodológica	24
1.3.2 Justificación práctica	25
<b>CAPITULO II</b>	<b>26</b>
<b>MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO</b>	<b>26</b>



	Pág.	
2.1	Marco teórico	27
2.1.1	Sustento teórico	27
2.1.2	Antecedentes	30
2.1.3	Marco conceptual	34
2.2	Metodología	37
2.2.1	Sintagma	37
2.2.2	Enfoque	38
2.2.3	Tipo	38
2.2.4	Diseño	38
2.2.5	Categorías y subcategorías apriorísticas y emergentes	39
2.2.6	Unidades de análisis	39
2.2.7	Técnicas e instrumento	40
2.2.8	Procedimiento para la recopilación de datos	43
2.2.9	Método de análisis de datos	44
2.2.10	Mapeamiento	46
<b>CAPITULO III</b>		<b>47</b>
<b>EMPRESA</b>		<b>47</b>
3.1	Descripción de la empresa	48
3.2	Marco legal de la empresa	54
3.3	Actividad económica de la empresa	57
3.4	Información tributaria de la empresa	58
3.5	Información económica y financiera de la empresa	59
<b>CAPITULO IV</b>		<b>66</b>
<b>TRABAJO DE CAMPO</b>		<b>66</b>

	Pág.	
4.1	Diagnostico cuantitativo	67
4.2	Diagnostico cualitativo	67
4.3	Triangulación de datos: Diagnostico final	73
<b>CAPITULO V</b>		<b>75</b>
<b>PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN</b>		<b>75</b>
5.1	Fundamentos de la propuesta	76
5.2	Objetivos la propuesta	77
5.3	Problema	77
5.4	Justificación	82
5.5	Resultados esperados	82
5.6	Plan de actividades	84
5.7	Evidencias	85
5.8	Presupuesto	85
5.9	Diagrama de Gantt	85
5.10	Flujo de caja en un plazo de cinco años considerando tres escenarios	86
5.11	Viabilidad económica de la propuesta	87
5.12	Validación de la propuesta	87
<b>CAPITULO VI</b>		<b>89</b>
<b>DISCUSIÓN</b>		<b>89</b>
<b>CAPITULO VII</b>		<b>92</b>
<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b>		<b>92</b>
7.1	Conclusiones	93
7.2	Sugerencias	95
<b>CAPITULO VIII</b>		<b>97</b>

	Pág.
<b>REFERENCIAS</b>	97
Referencias	98
<b>ANEXOS</b>	101
Anexo 1: Matriz de la investigación	102
Anexo 2: Matriz metodológica de categorización	103
Anexo 3: Instrumento cuantitativo	104
Anexo 4: Instrumento cualitativo	106
Anexo 5: Certificado de validez por Juicio de Expertos	109
Anexo 6: Certificado de validación de la propuesta	115
Anexo 7: Evidencia de la propuesta	119

**Índice de tablas**

	Pág.
Tabla 1. Muestra holística para la investigación	40
Tabla 2. Ficha técnica del instrumento entrevista	41
Tabla 3. Validez de expertos	43

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Mapeamiento de la investigación	46
Figura 2. Organigrama de la Caja de Pensiones Militar Policial	52
Figura 3. Evolución del número de colaboradores	53
Figura 4. Gastos administrativos ejecutados 2015-2016	54
Figura 5. Gastos administrativos ejecutados 2015-2016	58
Figura 6. Informe de auditores independientes pág. 1	59
Figura 7. Informe de auditores independientes pág. 2	60
Figura 8. Estado de situación financiera	61
Figura 9. Estado de resultados	62
Figura 10. Estado de cambios en el patrimonio neto	63
Figura 11. Estado de flujos de efectivo	64
Figura 12. Estado de flujos de efectivo	65
Figura 13. Decreto legislativo N° 1133: Rentabilidad	77
Figura 14. Diagrama de Gantt	85

**Índice de cuadros**

	Pág.
Cuadro 1. Categorías apriorísticas y emergentes	39
Cuadro 2 Determinación de la pensión mensual	78
Cuadro 3. Recaudación anual por grados	79
Cuadro 4. Capitalización de un coronel durante 30 años de aportes	80
Cuadro 5. Hasta que edad alcanza el capital acumulado	81
Cuadro 6. Plan de actividades para la realización del manual	84
Cuadro 7. Presupuesto para el manual	85
Cuadro 8. Flujo de caja considerando tres escenarios	86
Cuadro 9. Viabilidad económica	87

## **Resumen**

La presente investigación se realiza con el fin que la Caja de Pensiones Militar Policial realice una adecuada política de inversiones, con el fin de mejorar sus rendimientos financieros y que esto beneficie a sus aportantes y se pueda cumplir con el propósito de dar una pensión digna al personal que se encuentra al amparo del Decreto Legislativo N° 1133.

En ese orden de ideas, la presente investigación es de suma importancia porque permitirá a los organismos de administración de la Caja de Pensiones Militar y Policial, contar con una herramienta económico – financiera, que permita incrementar la rentabilidad de las cuentas individuales conformadas para otorgar una pensión digna a sus miembros cotizantes, en armonía con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1133.

De implementarse la propuesta, no tan solo favorecerá a futuros beneficiarios, si no también, básicamente al Estado Peruano, quien ha venido financiando parte importante de las pensiones a los miembros militares y policías que se encuentran al amparo del Decreto Ley N° 19846, administradas por dicha Caja, transfiriendo progresivamente importantes sumas de dinero que podría ser reorientado para financiar los innumerables servicios que tienen frente a la sociedad.

*Palabras clave:* sostenibilidad, gestión

### **Abstract**

The present investigation is carried out with the purpose that the Military Police Pension Fund carries out an adequate policy of investments, in order to improve its financial returns and that this benefits its contributors and can be fulfilled with the purpose of giving a decent pension to the staff that is under the protection of Legislative Decree No. 1133.

In this order of ideas, the present investigation is of the utmost importance because it will allow the administration agencies of the Military and Police Pension Fund to have an economic-financial tool that allows increasing the profitability of the individual accounts formed to grant a a decent pension to its contributing members, in harmony with the provisions of Legislative Decree No. 1133.

If the proposal is implemented, it will not only favor future beneficiaries, but also, basically, the Peruvian State, which has been financing an important part of the pensions to the military and police members who are under Decree Law No. 19846, administered for this Fund, progressively transferring significant amounts of money that could be reoriented to finance the innumerable services they have in front of society.

*Keywords:* sustainability, management



## Introducción

La Constitución Política del Perú, establece en cuanto a los derechos de la persona y sociedad, específicamente en los derechos elementales de las personas lo siguiente: que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, a trabajar libremente; por tanto el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual que conlleve al pago de la remuneración y de los beneficios sociales del mismo y especialmente de una pensión en la etapa más difícil del policía o militar que dado los mejores años de sus vida al servicio de la nación; asimismo, nuestra ley de leyes determina que nadie puede ser discriminado, entre otros, por razón de género.

El principio de igualdad, reconocido en el numeral 2 del artículo 2° de nuestra Constitución, supone un derecho subjetivo que tiene dos facetas, la igualdad ante la ley y la igualdad en la ley. La primera implica que la ley debe ser aplicable por igual a todos quienes se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma. La segunda faceta, amplía el ámbito de protección del derecho de igualdad e implica que un órgano no puede modificar de manera arbitraria el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, a menos que cuente con razones que así lo justifiquen.

Así pues, lo que se proscribe es el trato discriminatorio, más no el tratamiento diferenciado, el cual se encuentra permitido en nuestro ordenamiento jurídico. En efecto el derecho a la igualdad no proscribe cualquier diferenciación a realizarse, sino únicamente la discriminación, en tanto que ésta carece de razones que la justifiquen.

Precisamente, la faceta positiva del derecho de igualdad ante la ley, obligaría a generar un tratamiento jurídico diferenciado y razonable entre sujetos desiguales, a fin de no violentar derechos subjetivos o incluso la propia legalidad en sentido amplio.

Sin embargo, lo que se pretende con el Decreto Legislativo N° 1133 para algunos es hacer una discriminación entre los pensionistas que se encuentra bajo el amparo del Decreto Ley N° 19846, egresados de las escuelas militares y policiales antes de diciembre del 2012 y los que egresaron después, habiendo en ambos casos, tenido iguales obligaciones en el cumplimiento del servicio, mostrándose una clara diferencia entre los montos pensionarios y el tiempo que duraría el otorgamiento de la pensión entre los últimos nombrados respecto a los primeros, tarea para los juristas, los que verán a cuales le asiste la razón (al Estado o a los pensionistas). Mientras tanto el objetivo de la presente tesis, es de presentar un portafolio de inversiones para mejorar los rendimientos financieros de las cuentas individuales de los miembros integrantes que se encuentran al amparo del Decreto Legislativo N° 1133.

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1 Problema de investigación**

### **1.1.1 Identificación del problema ideal**

Los gobernantes de todos los países del mundo enfrentan una problemática común, que viene hacer, las dificultades en materia de pensiones, tanto en el sistema público como en el privado, entre los factores de su existencia, se puede mencionar cambios demográficos, debido a que, hasta mediados del siglo pasado la gente joven superaba largamente a los de mayor edad, en ese sentido, dependiendo de los países, de cada tres pensionistas, había por los menos ocho aportantes que financiaban su pensión, esta proporción con el pasar de los años ha ido modificándose, en la actualidad la situación es prácticamente a la inversa y el aspecto vinculante con este factor es la tasa de fecundidad, al respecto, se puede decir que este indicador superaba el 2%, es decir, que cada pareja tenían dos a más hijos; con el control de la natalidad puesto en marcha en la mayoría de los países incluyendo los denominados en vías de desarrollo, dicho porcentaje se ha reducido significativamente (1.7% en promedio), otros países han optado inclusive por la política del hijo único (Banco Mundial); otro factor que incide en el pago de las pensiones, es la esperanza de vida, ya que incide directamente en la problemática de las pensiones, es decir, explica los años de vida que podría alcanzar una determinada población; de igual manera viene incidiendo las mejoras en las remuneraciones, lo que conlleva a mejoras en sus ingresos especialmente al final de su vida laboral, sin embargo, al dejar el servicio activo los ingresos percibidos como remuneración, van hacer drásticamente reducidos, tanto si se encuentran en el sistema público o en el privado.

La problemática antes mencionada viene teniendo mayor incidencia en Estados Unidos y en los países de Europa, especialmente Francia, Italia, Grecia, España, etc. países que tienen que dedicar más del 25% del presupuesto en el pago de pensiones.

Como se ha expresado, la problemática en el mundo descrita anteriormente, conlleva a una presión constante en contra de las finanzas públicas de los países, la que aunada a otros problemas estructurales como el déficit fiscal, la deuda pública, etc. hacen que actualmente muchas economías sean prácticamente inviables, al respecto en América Latina se puede señalar que Chile es el país abanderado en realizar un cambio significativo en las pensiones (BBC, 2017), al incorporar al sistema público existente, el denominado sistema privado de pensiones, el mismo que fue instituido en 1980, sistema de cotizaciones definidas y capitalización individual operado por administradoras de fondos privados de pensiones, en América Latina muchos países, se han visto obligados a buscar un sistema diferente al modelo tradicional público (sistema de reparto), pero aún con la incorporación del sistema privado se puede decir que existen serias dificultades en el pago de las pensiones tanto en cobertura como en calidad, en vista que sus economías presentan los problemas como baja o nula cobertura para los más pobres, bajo empleo productivo, uso intensivo de mano de obra a causa de falta de tecnificación, descenso en la relación entre contribuyentes y beneficiarios, bajo nivel de formalidad laboral, muchos gobiernos toman las reservas previsionales para otros fines gubernamentales, baja rentabilidad en las inversiones, altos costos en la administración de los sistemas, etc.

Con el mismo afán que han tenido los gobiernos de los países de América Latina para disminuir el gasto público en el pago de las pensiones, en el Perú, se crea el Sistema Privado de Pensiones (SPP) en el año 1992 mediante el Decreto Ley N° 25897, claro está que el SPP, surge como una opción para que el trabajador tenga una mejor protección de sus derechos previsionales para la vejez, como alternancia al Sistema Nacional de Pensiones (SNP Ley N° 19990 y/o N° 20530), los sistemas pensionarios antes

mencionados, no incluyen a los servidores del régimen de pensiones de militares y policías, dos de los mismos en la actualidad se encuentra vigente.

Así pues, el Decreto Ley N° 19846 es administrado como un sistema de reparto, que temporalmente abarca a dos estratos, uno cuyas promociones egresaron de las escuelas de formación profesional hasta el año 1974 el cual es administrado directamente por el Estado, y el otro, por promociones egresadas desde dicho año hasta diciembre del año 2012 el cual es administrado por la Caja de Pensiones Militar y Policial.

En diciembre del año 2012, el Estado Peruano emitió el Decreto Legislativo N° 1133 mediante el cual ha dispuesto un cambio del sistema de reparto tradicional (Decreto Ley N° 19846) a un sistema de capitalización individual que viene siendo administrado por la Caja de Pensiones Militar y Policial, este dispositivo legal tiene las características de un sistema privado de pensiones, pero como los militares y policías se retiran a los 50 años de edad en promedio, sus aportaciones realizadas hasta esta edad, no podrían sustentar el pago de las pensiones hasta el fallecimiento de él y de su cónyuge, aun cuando la tasa de aporte total se ha incrementado del 12% al 19%.

El mayor aporte realizado por el personal en actividad (del 6% al 13%), frente al régimen anterior (Decreto Ley N° 19846), no se refleja en ningún beneficio; por el contrario, bajo el nuevo sistema establecido en el Decreto Legislativo N° 1133, existe una gran diferencia entre la pensión obtenida y la última remuneración, en el mejor de los casos, la pensión es de solo el 55% de la remuneración, no como en el Decreto Ley N° 19846 es del 100% de la remuneración.

En vista que la esperanza de vida a nivel mundial se sigue incrementando, en mayor medida en el caso del personal militar y policial (dado que para el ingreso a filas es seleccionado con un riguroso examen médico, evaluado y atendido medicamente en forma permanente durante su carrera militar y aun cuando está en situación de retiro), la esperanza de vida en los próximos años se podría incrementar hasta los 90 años (OMS, 2017).

### **1.1.2 Formulación del problema**

¿Cómo gestionar los portafolios para dar sostenibilidad al Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133, Lima 2017?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

Proponer un portafolio que permita dar sostenibilidad Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial, Lima 2017.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

Diagnosticar la sostenibilidad del régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial.

Conceptualizar la categoría sostenibilidad de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 de la Caja de Pensiones Militar Policial.

Diseñar la propuesta que permita dar sostenibilidad al régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial 2017.

Validar la propuesta y los instrumentos aplicados en el estudio a través de juicio de expertos.

Evidenciar la propuesta mediante un manual de gestión de portafolios para dar sostenibilidad al régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial 2017.

### **1.3 Justificación**

La presente investigación es de suma importancia, porque permitiría a la Caja de Pensiones Militar y Policial, contar con una propuesta que modifique el Decreto Legislativo N° 1133, la misma que estará sustentada en sólidos fundamentos Económico – Financieros, para dar sostenibilidad al pago de pensiones y compensaciones, al personal que se encuentra al amparo del citado Decreto Legislativo, por lo que resulta necesario proponer un plan de gestión de portafolios para la administración de pensiones que permita asegurar una pensión digna a los aportantes que se encuentran al amparo del Decreto Legislativo N° 1133.

#### **1.3.1 Justificación metodológica**

Para lograr los objetivos de estudio de la presente investigación, se asiste al empleo de instrumentos y técnicas de investigación como la entrevista, con ello se pretende conocer sobre la sostenibilidad de las pensiones que se encuentra bajo la administración de la Caja de Pensiones Militar Policial. Así, los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación válidas en el medio.



### **1.3.2 Justificación práctica**

La Caja de Pensiones Militar y Policial como ente responsable del pago de las pensiones y compensaciones está obligada a otorgar estos derechos en los montos y parámetros establecidos en el Decreto Legislativo N° 1133, en este orden de ideas, de materializarse las recomendaciones del presente trabajo, se logrará el equilibrio financiero, lo que le permitirá cumplir con sus obligaciones establecidas en la indicada norma legal.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO**

## **2.1 Marco teórico**

### **2.1.1 Sustento teórico**

#### **Teoría Moderna de portafolios**

Según López (1999), la teoría moderna de portafolios tiene un aproximado de 50 años de trayectoria, Su objetivo principal es el análisis para poder asignar de manera eficiente los recursos para minimizar el riesgo en las inversiones, pues ello, significa establecer las medidas principales del riesgo y por otro lado la magnitud de las primas relacionadas al tema, actualmente se han conseguido avances en modelos financieros que permite maximizar rendimientos, minimizar riesgos y, a su vez, hacer selecciones diversificadas.

Esta teoría fue originaria por Harry Markowitz quien en su artículo publicado en el año 1952 revolucionó la forma en cuanto a la selección de cartera de un portafolio, en ella propone que el inversionista debe de considerar a la cartera como un todo teniendo en cuenta las características del riesgo y el entorno global en vez elegir individualmente a razón del retorno esperado. Es necesario indicar que la Teoría Moderna del Portafolio es extensa y el modelo de selección Markowitz no es el único empleado actualmente, sin embargo, es uno de los más prácticos y sencillos.

#### **Teoría de riesgo y rendimiento**

Según Gitman y Zutter (2012) menciona sobre los conceptos de riesgo y rendimiento, da a conocer por qué los inversionistas visualizan el riesgo de diferentes formas, y ello, dependiendo si se desea solo conocer el riesgo de una inversión específica o de un portafolio completo de inversiones, analiza la teoría e indica al personal encargado de las funciones de inversión deberían invertir considerando siempre el riesgo específico.

Los principales objetivos de una cartera son: maximizar la rentabilidad y contrarrestar el riesgo de la inversión; claro esta señalar que el inversionista desarrollara la cartera basándose en la diversificación de los activos.

### **Teoría de los sistemas**

La teoría de los sistemas es una teoría básica, pero siempre es recomendado aplicar a toda organización, porque, explica que el sistema es un conjunto abierto que está en constante interrelación con el entorno, no solo se interrelación sino también es interdependiente de tal manera que lo que suceda dentro del sistema produce una reacción.

Por el contrario, un sistema cerrado no se ve influido por lo que suceda en su entorno.

Entonces, esta teoría reconoce que toda organización es un sistema, ya que, no se está aislada, siempre se depende del entorno para obtener ya sea beneficios o ganancias.

### **Teoría neoclásica de la administración**

Chiavenato (2007) indica que la teoría neoclásica de la administración no es una escuela bien precisada, debido al movimiento relativamente heterogéneo; además, menciona las cinco principales características de esta teoría: Enfoque en la práctica de la administración: hacer un fuerte análisis en los aspectos prácticos de la administración, por el pragmatismo y por la búsqueda de resultados concretos y palpables.

Reafirmación relativa de los postulados clásicos: los autores reafirmaron de los postulados clásicos, redimensionándolo y reestructurándolo de acuerdo con las

contingencias y dentro de un ámbito moderno y de época actual, dándole así una configuración más flexible y amplia.

**Importancia de los principios generales de la administración:** Los principios de la administración que utilizaban los autores clásicos como leyes científicas, son retomados por los neoclásicos como criterios más o menos elásticos, en la búsqueda de soluciones administrativas prácticas, se basan en la presentación de y discusión de principios generales de cómo planear, organizar, dirigir y controlar.

**Atención en los objetivos y los resultados:** Mientras que la administración científica hizo énfasis en los métodos y en la racionalización del trabajo y la teoría clásica por su parte, en los principios generales de la administración, la teoría neoclásica, los considera medios en la búsqueda de la eficiencia, pero enfatiza fuertemente los fines y los resultados, en la búsqueda de ésta. En este movimiento se encuentra un fuerte cambio hacia los objetivos y los resultados.

**Eclecticismo conceptual:** Los autores neoclásicos a pesar de basarse mucho en la teoría clásica, son ampliamente eclécticos, es decir reúne lo que le parece verdadero y útil de varias teorías

### **Teoría de la crisis**

Chiavenato (2007) indica que la teoría de la crisis tiene que ver con los problemas de las organizaciones, los conocedores y analistas refieren que los revisionistas deberían procurar localizar el núcleo del problema de la organización.

### **2.1.2 Antecedentes**

Para proponer un plan de gestión de portafolios acorde al Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 se investigarán tesis internacionales y nacionales que pongan énfasis en la sostenibilidad de las pensiones.

#### **Antecedentes Internacionales**

En Colombia, Valencia y Gallego (2014) en su tesis *Diseño de un portafolio de inversión de renta variable con instrumentos financieros colombianos bajo la metodología de cartera eficiente de Harry Markowitz*, estudió la teoría de Harry Markowitz para usarla como fundamento para la mejor administración de los portafolios para que el modelo sea usado de manera eficiente bajo la premisa de la reducción de riesgo ya que en el modelo se diversifico el riesgo para poder obtener el rendimiento esperado de la manera más eficiente posible; el trabajo concluyó que, para poder llevar a cabo un modelo de portafolios eficientes se deben de basar en información histórica financiera para así poder aplicar de manera correcta el modelo y por ende reducir los riesgos y obtener el resultado esperado, ya que se va a poder trazar el horizonte a largo y mediano plazo.

En México, Osegueda (2013) en su tesis *Optimación de portafolios accionarios diversificados internacionalmente: propuesta de una estrategia* investigó que debido a los cambios económicos hoy en día la administración de portafolios en una de las acciones más importantes de las instituciones financieras e inversionistas, estudio tiene como objetivo aportar una opción de utilidad para los inversionistas a fin de que esta estrategia ayude a los administradores de portafolios; la investigación concluyó que actualmente existen oportunidades que brinda el desarrollo del mundo financiero así que es más complicado tomar decisiones, por lo cual, se debe de saber separar la información de los

modelos para que permita diseñar un adecuado modelo de portafolios con base en la reducción de riesgo, dado que, se conoce que la diversificación permite disminuir el riesgo y esto es relevante para la obtención del resultado esperado.

En Chile, Rubilar y Venegas (2012) en su tesis *El desempeño de los fondos de pensiones a través de la rentabilidad, eficiencia y comportamiento de mercado de las administradoras de fondos de pensiones en Chile, para el periodo 2006-2011: un enfoque económico-financiero*, investigó sobre el sistema de capitalización individual a fin de que sea eficiente para los afiliados, ya que no solo depende del Estado sino también de la alta dirección ya que es un tema de interés común; finalmente, tuvo como conclusión que el sistema de pensiones es de vital importancia para sus usuarios porque está ligado de manera directa a la calidad de vida de sus usuarios y esto tiene relación con la economía del país.

En Colombia, Camacho, Moreno y Rincon (2012) en su tesis *Sostenibilidad financiera de la pensión de vejez en los regímenes pensionales, el caso colombiano*, analizó el impacto histórico de las reformas del sistema pensionario de Colombia uno el sistema compartido entre el Régimen de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad; la investigación tuvo como objetivo principal mostrar que todos los habitantes adultos tienen derecho a percibir una pensión justa y digna hasta el fin de sus días a fin de disfrutar de un buen vivir.

En Colombia, Torres y Osorio (2011) en su tesis *Inequidad en el régimen pensional colombiano*, investigo sobre el tema de pensiones, es decir si contaba dentro de un marco legal que este respaldado por la Constitución de 1991; la indicada investigación concluyó

que es razonable los postulados de la Constitución, pues en ella se determina que se debe de brindar seguridad, protección, cobertura, garantías y bienestar a sus ciudadanos colombianos.

### **Antecedentes Nacionales**

Olivero (2016) en su tesis *El sistema previsional de los suboficiales de la Policía Nacional: problemas y soluciones para mejorar su implementación* investigó sobre las deficiencias en relación al sistema previsional de la Policía Nacional del Perú, esto debido a la falta de la implementación y gestión por parte de la organización y de los colaboradores; esta investigación concluyó que el sistema previsional no funciona adecuadamente, puesto que, perjudica al personal beneficiario tanto en tiempo como de manera directa a la economía de los mismos.

Cavero-Egúsqiza (2014) en su tesis *Portafolio de inversión y sus efectos en la reducción de riesgo operativo y rentabilidad a nivel de seguros de vida* investigó sobre el impacto que tiene un portafolio en la reducción de riesgo en el sector seguro, asimismo indico que existe un instrumento con el cual se lograra obtener mayor liquidez y solvencia para afrontar las necesidades de financiamiento y cumplir con las obligaciones de corto y largo plazo; en conclusión, se demostró la relación directa entre una adecuada gestión de portafolio y el riesgo que existente de la operación, lo cual sirve como modelo a los administradores para una adecuada toma de decisiones a fin de aumentar la rentabilidad.

Flores (2014) en su tesis *La administración de fondos privados de pensiones y las crisis financieras: caso Perú 1993 al 2013* analizó la relación del fondo de pensiones según el modelo privado con las siete crisis internacionales financieras de las últimas dos



décadas a fin de realizar un análisis sobre la eficiencia de la gestión del fondo de pensiones según la capacitación sobre el grado de conocimiento para así poder seleccionar el portafolio adecuado según el fondo de pensión; finalmente, la encuesta realizada permitió corroborar que una capacitación a los afiliados mejora significativamente el conocimiento de la administración de fondos de pensiones para así elegir el portafolio del tipo de fondo.

Navarrete (2012) en su tesis *Optimización de portafolios de inversión a través del valor en riesgo condicional (cvar) utilizando cópulas en pares* demostró que se puede optimizar un portafolio utilizando el Conditional Value at Risk (CVaR) como medida de riesgo, en este estudio se comparó los resultados del estudio del modelo CVaR con el modelo de Markowitz; durante el estudio se realizó la simulación de escenarios y así se pudo identificar varias oportunidades de mejoras para trabajos futuros, se compararon los resultados de ambos modelos gracias a los datos simulados y así se pudo demostrar la indicada optimización.

Corrales (2011) en su tesis *Optimización del modelo media-varianza-skewness para la selección de un portafolio de acciones y su aplicación en la BVL usando programación no lineal* demostró las distintas metodologías para la elaboración eficiente de un portafolio a través de la optimización matemática y esto tiene como base la Teoría de portafolios de Markowitz, esta investigación fue desarrollada con datos históricos para poder tener un resultado más cercano a la realidad; el estudio concluyó que el empleo de únicamente la media y la varianza para la selección eficiente de un portafolio de acciones no es suficiente, dado que, se puede realizar un modelo con los datos históricos que proporcione la información valiosa para la construcción de un portafolio con mejores probabilidades de rendimientos positivos.

### **2.1.3 Marco conceptual**

#### **Gestión**

La gestión es la consecución de acciones que se realiza a fin de conseguir los objetivos, ello permite tener una visión amplia de todas las posibilidades en que la organización puede resolver una situación, para ello la organización debe de conocer el estado de sus recursos para la obtención de los resultados deseados.

Según Valdez (2010) indica que la gestión es el proceso en virtud del cual se manejan una variedad de recursos esenciales con el fin de alcanzar los objetivos de la organización. El recurso más importante es personal que trabaja para la empresa. Los directivos dedican la mayor parte de sus esfuerzos a planificar, dirigir y controlar el trabajo de estos recursos. Los directivos se diferencian del personal a cargo debido a que ellos dirigen y administran el trabajo del resto para que realicen bien sus funciones (p.25).

Gestión es el proceso que permite manejar adecuadamente todos los recursos de la empresa u organización con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

#### **Sistema de mejora**

Según la norma ISO-9001, la empresa debe de mejorar de manera continua mediante una política de calidad, ello tiene como resultado un mejor desempeño de la organización realiza.

L.P. Sullivan (1994), "Define el Mejoramiento Continuo, como un esfuerzo para aplicar mejoras en cada área de la organización a lo que se entrega a clientes" (p.4)

Un sistema de mejora es el proceso que representa la calidad con resultados exitosos en base a los procedimientos que se realicen dentro de la organización indistintamente si se trata de productos o servicios.

## **Dirección**

Consiste en saber dirigir la organización combinando los diferentes recursos que posee la empresa con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados, todo ello se lleva a cabo con el desarrollo de las tareas, el procedimiento del manual de funciones y adecuado manejo de estrategias.

Según Díaz (2001), “es la etapa del proceso administrativo que comprende la influencia del administrador en la realización de los planes, obteniendo una respuesta positiva de sus empleados mediante la comunicación, la supervisión y la motivación” (p.102).

## **Control**

El control consiste en comprobar, inspeccionar y/o fiscalizar que todo ocurra de acuerdo a la aprobación de los lineamientos adoptados por la organización con la finalidad de mostrar las debilidades y observaciones para que estos sean subsanados.

Para Elliott (2004), nos dice que “el control es el proceso de monitorear las actividades para asegurarse de que se lleven a cabo de acuerdo con lo planificado y para corregir cualquier desviación significativa” (p.12)

## **Sostenibilidad**

La sostenibilidad consiste en realizar prácticas que sean económicamente rentables para la organización, es por ello, que la información estadística y económica juega un papel importante para la toma de decisiones de los responsables de la organización porque de ello va depender el desarrollo de la misma, por consiguiente, el ser sostenible implica especialmente el desarrollo económico en el presente sin tener que comprometer el futuro de la organización.

Cabe resaltar, que estas prácticas deben de ser responsables en el ámbito social, así como también con el medio ambiente;

Para Elkington (1999), la sostenibilidad demuestra en esencia que desde el inicio ha sido una tarea difícil integrar un conjunto diverso de necesidades relacionadas con el desarrollo de la humanidad en el futuro en el largo plazo. Por estar integrados en un contexto contradictorio los derechos económicos y sociales y los aspectos ecológicos, representa un esfuerzo importante equilibrar demandas y aspiraciones fundamentalmente divergentes. En términos generales, esto da lugar a un amplio y controvertido debate, continuado en el ámbito teórico, y en particular con respecto a su aplicación práctica dentro de la empresa. (P. 75)

### **Organización**

La organización es un grupo conformado por personas que se relacionan, interactúan en el ámbito de una estructura organizacional con el fin de cumplir con sus objetivos.

Para Chiavenato (2007), es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social. (p.115).

### **Productividad**

Es la relación del resultado de una actividad con los recursos necesarios para obtener buenos resultados, se debe de tener en cuenta que, la productividad es el camino de materializar el rendimiento y las utilidades de la organización.

Según Martínez (2007) la productividad es un indicador que muestra de manera clara los resultados de la producción de los recursos de la organización en relación

de los recursos utilizados y productos obtenidos, además muestra la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado (p.27).

## **Planificación**

Su importancia se debe a que permite a la organización anticiparse a los objetivos, esto gracias a la elaboración de un plan con la finalidad de llevar al éxito a la organización.

Según Chiavenato (1999), considera que la “planeación comienza por establecer los objetivos y detallar los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible” (p. 320). La planeación es el progreso de las actividades para poder tener una visión clara del futuro de la organización.

## **2.2 Metodología**

### **2.2.1 Sintagma**

En la presente investigación se utilizará el sintagma holístico, el cual permitirá realizar un diagnóstico para realizar la propuesta final de esta investigación.

Hurtado (2000), nos dice que:

La holística desde la dimensión de globalidad indica que “el todo es más que la suma de sus partes”, por lo tanto, la holística aprecia todo tipo de investigación sin desmerecer a otras más sencillas, dado que, sirve como base para que la investigación se vaya ampliando y llegue a ser profunda (p. 12).

Asimismo, la investigación holística promueve la formulación de propuestas novedosas teniendo en cuenta teorías, modelos, conceptos que conlleve a soluciones prácticas en los trabajos de investigaciones futuras.

### **2.2.2 Enfoque**

La realización de esta investigación es bajo el tipo de enfoque mixto, ello, porque realiza la recolección de datos y posterior análisis de datos tanto de datos cualitativos como cuantitativos, para así llegar a un mejor entendimiento de la investigación en estudio.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) en su obra Metodología de la Investigación, “sostienen que todo trabajo de investigación se sustenta en dos enfoques principales: el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, los cuales de manera conjunta forman un tercer enfoque: El enfoque mixto” (p.102).

### **2.2.3 Tipo**

Por el objetivo, la investigación es proyectiva, debido a que, se brindará una propuesta con proyección a fin de ser aplicada en el futuro (Hurtado, 2000).

En la investigación holística, se desarrolla, construye la investigación de acuerdo a las etapas llevadas a cabo, esta característica marca el inicio de la integración de los diferentes enfoques de las diversas disciplinas. Así mismo, permite al investigador tener una visión más amplia y a su vez que esta sea de manera precisa, dándose así inicio a la transdisciplinariedad (Hurtado, 2001).

### **2.2.4 Diseño**

Para Hernández, Fernández, Baptista (2006), el diseño de la presente investigación es de tipo no experimental, porque, “no se manipulan ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es decir, se trata de investigación donde no hacemos variar intencionalmente la variable dependiente” (p. 84). Se realizó el estudio bajo la descripción del problema.

El estudio es transversal o transaccional porque se realiza un estudio puntual a través de la muestra en un periodo y tiempo determinado.

### 2.2.5 Categorías y subcategorías apriorísticas y emergentes

Categorías	
Categoría I	Categoría II
Gestión	Sostenibilidad
Subcategorías apriorísticas	
Sistema de mejora Dirección Control	Organización Productividad Planificación
Subcategorías apriorísticas emergentes	
Confiabilidad Seguridad Retroalimentación	

**Cuadro 1.** Categorías apriorísticas y emergentes. **Fuente:** Elaboración de la autora (2017)

### 2.2.6 Unidades de análisis

Para Hurtado (2000), se conoce por población “al conjunto de seres en los cuales se va a estudiar el evento, y que además comparten, como características comunes, los criterios de inclusión” (p. 152).

Chávez (2007), recalca la siguiente definición de Levin y Rubin (1996) en la cual muestra que una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones.

La población lo conforma los 43,880 aportantes al Decreto Legislativo N° 1133 al 31 de diciembre del 2016.

#### **Muestra.**

La muestra es parte de la población objeto de estudio, por ende, cada estudio tiene un tamaño muestral idóneo, que permite evidenciar lo que se proyecta con la garantía y

seguridad fijadas por el investigador. Según Tamayo y Tamayo (1997), afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

La muestra lo conforman 3 expertos en el tema de pensiones.

Tabla 1.

*Muestra holística para la investigación.*

<b>Muestra Cualitativa</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Muestra Cuantitativa</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Experto	03	100	Memoria	01	100
Total	03	100	Total	01	100

### **2.2.7 Técnicas e instrumento**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), el instrumento de medición es un “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200). Tanto las técnicas como instrumentos de recolección de datos son medios por los cuales el investigador recaba información para alcanzar los objetivos de la investigación (Hurtado, 2000).

La técnica de entrevista permite un acercamiento directo a las personas conocedoras de la realidad, pues esta es considerada una técnica muy completa. Mientras el investigador pregunta, va almacenando respuestas objetivas, es capaz de absorber sus opiniones, enriqueciendo la información y preparando la consecución de los objetivos, pues es recomendable complementarla con otras técnicas (Murillo, 2002).



Tabla 2.

*Ficha técnica del instrumento entrevistas*

Datos	Entrevista
<b>Nombre del instrumento</b>	Entrevista
<b>Objetivo</b>	Conocer desde el punto de vista de los expertos y conocedores del tema, la realidad, a fin de lograr recabar mayor información precisa.
<b>Procedencia o lugar</b>	Lima
<b>Forma de aplicación</b>	Individual
<b>Duración</b>	20 a 40 minutos
<b>Medición</b>	--
<b>Descripción del instrumento</b>	El instrumento cuenta con 6 preguntas abiertas que buscan realizar un diagnóstico sobre la sostenibilidad del Régimen de Pensiones el Decreto Legislativo N° 1133.

**Nombre:**

Encuesta sobre la sostenibilidad del al Régimen de Pensiones el Decreto Legislativo N° 1133.

**Objetivo:**

El objetivo de la presente encuesta es obtener información sobre la sostenibilidad del al Régimen de Pensiones el Decreto Legislativo N° 1133.

**Lugar de aplicación:**

El lugar donde se aplicó la entrevista a los tres expertos en el campo de pensiones al personal militar policial, fue en Ministerio de Defensa y en el Cuartel General de la Fuerza Aérea del Perú, ambos ubicados en el distrito de Jesús María.

**Forma de aplicación:**

La forma de cómo se aplicó este instrumento fue individual, y es que se aplicó a los tres expertos en el campo de pensiones al personal militar policial, se les planteó las seis preguntas de la entrevista.

**Duración de la aplicación:**

La entrevista tuvo una duración de 20 a 40 minutos, según la respuesta que brindaba cada experto.

**Descripción del instrumento:**

Este instrumento se elaboró en base a 06 (seis) preguntas en donde se considera que cada pregunta es relevante para conocer las opiniones de los expertos.

**Recojo de información:**

Para el desarrollo de esta investigación se procedió a realizar la recolección de información fundamental como lo es la Memoria Anual de la Caja de Pensiones Militar Policial, el Decreto Legislativo N° 1133 y el Decreto Ley N° 21021.

## Validez

La validez de la encuesta será garantizada por la evaluación de expertos en el campo de la investigación a fin de que juzguen de manera rigurosas el contenido y su relevancia en el presente trabajo.

Tabla 3.

*Validez de expertos.*

N°	Expertos	Criterio
1	Irma Milagros Carhuancho Mendoza	Aplicable
2	Manuel Jesús Mendives Laura	Aplicable
3	Julio Ricardo Capristán Miranda	Aplicable

**Nota:** Ver las fichas de validez del instrumento (ver anexos).

Los expertos completaron una ficha para validar el instrumento y consideraron que es aplicable la ficha de registro de información.

## Relevancia / Contribución

Para el desarrollo de la presente investigación se cuenta con información que se puede calificar como oportuna, suficiente y clara, que, para este fin, se tomara como referencia la correspondiente al ejercicio económico del año 2016, que incluye información acumulada desde diciembre del 2012, fecha que se inicia el régimen de capitalización individual.

### 2.2.8 Procedimiento para la recopilación de datos

Los datos cuantitativos se obtuvieron de la Memoria Anual de la Caja de Pensiones militar policial, cabe mencionar que todos los estados financieros de esta institución fueron previamente auditados por distintos especialistas.

Se realizó la entrevista a tres especialistas en el campo, al asesor de la alta dirección de la Fuerza Aérea del Perú, al analista de presupuesto del Ministerio de Defensa y a la asesora legal de la Dirección de General de Personal de la Fuerza Aérea del Perú.

La entrevista tuvo una duración de 20 a 40 minutos, se realizó de manera personal e individual a cada experto, en las entrevistas realizadas cada experto respondió a las seis preguntas realizadas sino también se realizó el intercambio opiniones obteniendo así un mayor enriquecimiento de información, gracias a la captación de opiniones el cual facilitó el logro del objetivo, la entrevista fue registrado en un grabador de voz para luego ser transcrito en Word la información de mayor relevancia.

Los tres expertos tuvieron una conclusión homogénea con respecto a la situación futura del Decreto Legislativo objeto de estudio.

### **2.2.9 Método de análisis de datos**

#### **Análisis de datos**

En esta fase se analizará toda la información que se obtuvo de manera cuantitativa, obtenida de la memoria anual de la Caja de Pensiones Militar Policial del año 2016, que nos permitirá obtener los resultados de manera rápida y eficiente, para luego pasar a la triangulación de los datos.

#### **Análisis descriptivo**

Habrà una revisión de los datos según la categoría y sub categoría, de la variable al cual pertenezca. Análisis y descripción de los datos que se obtuvieron; y para finalizar con las conclusiones de la investigación.

**Triangulación**

Para terminar con la investigación, se pasará a la discusión de los datos cuantitativos y cualitativos que se han obtenido luego de los resultados de los análisis.

### 2.2.10 Mapeamiento

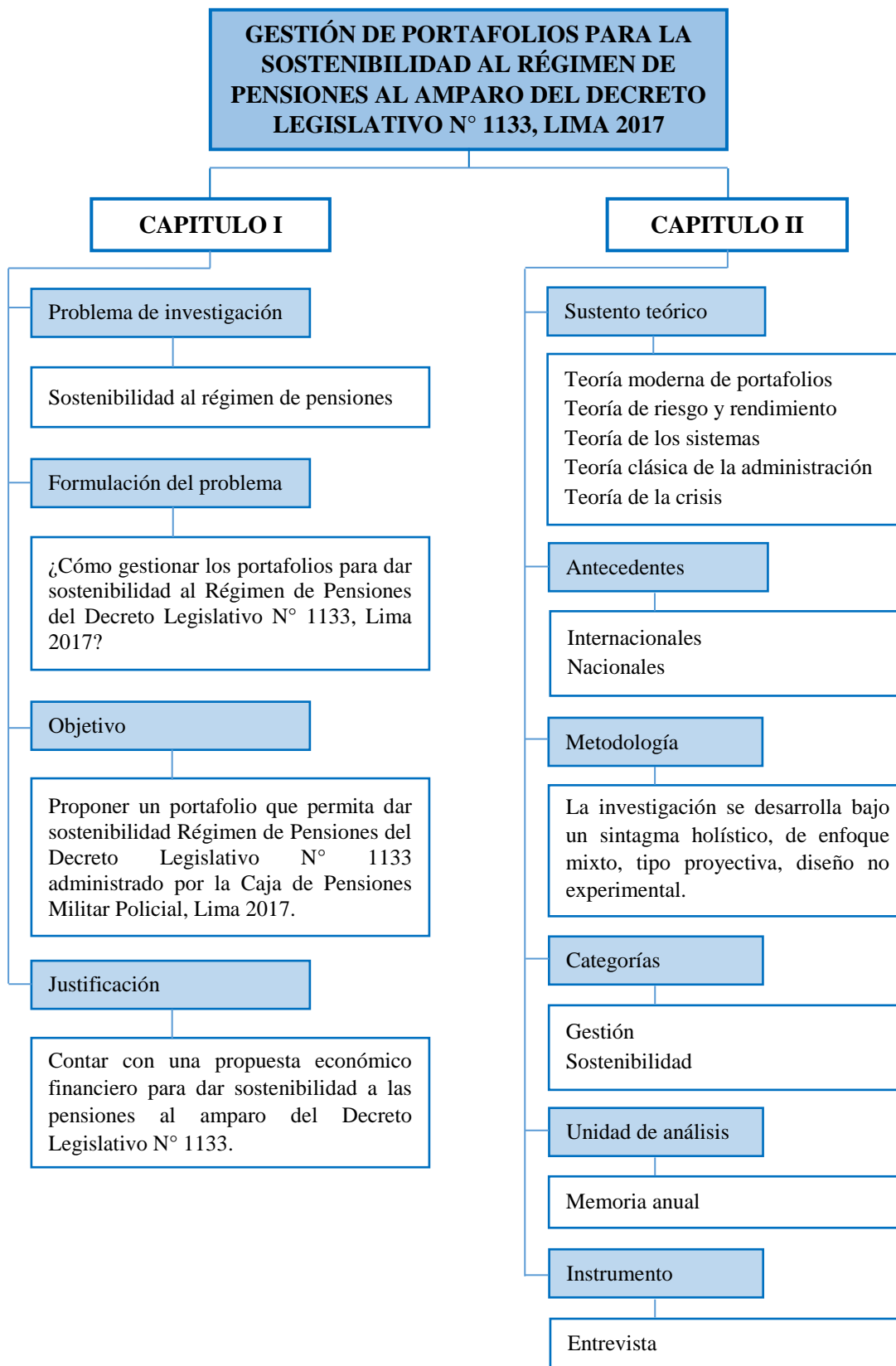


Figura 1: Mapeamiento de la investigación Fuente: Elaboración de la autora (2017)

## **CAPITULO III**

### **EMPRESA**

### **3.1 Descripción de la empresa**

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

Se rige por su Ley de Creación y su reglamento, sin quedar sujeta a las normas legales y administrativas que regulan el funcionamiento de las entidades del sector público.

La CPMP se encuentra bajo la supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), y está sujeta a la acción de control de la Contraloría General de la República (CGR).

Las principales funciones de la CPMP se encuentran reguladas en el Decreto Ley N° 21021, las cuales son:

Administrar el régimen de pago de las pensiones y compensaciones de sus miembros, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley N° 19846 - Ley de Pensiones Militar-Policial y Decreto Legislativo N° 1133 – Decreto Legislativo para el Ordenamiento Definitivo del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial;

Administrar los recursos de la CPMP, con la finalidad de incrementarlos; y

Administrar otros fondos y prestar otros servicios que se aprueben por Decreto Supremo, refrendado conjuntamente por los ministros de Defensa y del Interior.

Son afiliados de la CPMP, el personal militar y policial, egresado de las escuelas de formación, y aquellos que se hayan incorporado a las Fuerzas Armadas (FF AA) y Policía Nacional del Perú (PNP).

La dirección de la CPMP se encuentra a cargo del Consejo Directivo, que está conformado de la siguiente manera:



Un (1) director designado por los Ministros de Defensa, del Interior y de Economía y Finanzas, quien lo preside.

Dos (2) directores designados por el Ministro de Defensa.

Dos (2) directores designados por el Ministro del Interior.

Dos (2) directores designados por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dos (2) representantes de los pensionistas, uno (1) proveniente de la PNP y uno (1) de las FF AA.

La entidad se encuentra inscrita en el Registro de Personas Jurídicas de Lima, en la Partida N° 11013023.

La CPMP cuenta con los siguientes canales de atención:

Portal previsional: página web de la entidad, [www.lacaja.com.pe](http://www.lacaja.com.pe), en donde se muestra información sobre los trámites y procesos previsionales.

Plataforma: canal presencial ubicado en el local institucional de la CPMP, en donde se reciben solicitudes, consultas y reclamos.

Call center: canal telefónico que permite recibir solicitudes, consultas y reclamos.

Buzón del afiliado: dirección de correo electrónico mediante la cual se reciben consultas y reclamos.

Cabe mencionar que se cuenta con dos (2) mesas de partes:

Mesa de Partes de Documentos: encargada de recibir, registrar y derivar los documentos relacionados con temas previsionales.

Mesa de Partes de Expedientes: encargada de recibir, registrar y revisar los expedientes administrativos para constatar el cumplimiento de requisitos.

Además, la atención administrativa de las solicitudes, consultas y reclamos está a cargo del equipo de back office de atención al afiliado de la Gerencia de Pensiones.

Finalmente, la CPMP realiza, de manera permanente, mejoras en sus procesos internos y canales de atención a fin de ofrecer el mejor servicio posible, y brindar calidad, seguridad y confianza a los afiliados.

#### ÓRGANO DE SUPERVISIÓN: CONSEJO DE SUPERVISIÓN

Ministro de Defensa

Jorge Nieto Montesinos

Periodo: desde el 6 de diciembre de 2016

Cosme Mariano González Fernández

Periodo: desde el 29 de julio de 2016 hasta el 5 de diciembre de 2016

Jakke Raimo Milagro Valakivi Álvarez

Periodo: hasta el 28 de julio de 2016

Ministro del Interior

Carlos Miguel Ramón Basombrío Iglesias

Periodo: desde el 29 de julio de 2016

José Luis Pérez Guadalupe

Periodo: hasta el 28 de julio de 2016

#### ÓRGANO DE DIRECCIÓN: CONSEJO DIRECTIVO

##### PRESIDENTE

Lorena de Guadalupe Masías Quiroga

##### VICEPRESIDENTE

Capitán de Navío (R) Luis Alberto Lostaunau Calderón

##### REPRESENTANTE DE LOS PENSIONISTAS DE LAS FUERZAS ARMADAS

Periodo: desde el 17 de octubre de 2016

Edgard Eduardo Ortiz Gálvez

##### REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Periodo: hasta el 28 de julio de 2016

#### REPRESENTANTES DEL MINISTERIO DE DEFENSA

Patricia Hilda Elizabeth Figueroa Valderrama

Periodo: desde el 20 de octubre de 2016

Sandra Rossi Ramírez

Periodo: desde el 20 de octubre de 2016

Ricardo Eliseo Medina Palomino

Periodo: hasta el 18 de junio de 2016

#### REPRESENTANTES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Adriana Milagros Mindreau Zelasco

Periodo: desde el 4 de octubre de 2016

Mariella Del Carmen Del Barco Herrera

Periodo: desde el 4 de octubre de 2016

Oscar Antonio Basso Winffel

Periodo: desde el 4 de febrero de 2016 hasta el 26 de agosto de 2016

Edgard Eduardo Ortiz Gálvez

Periodo: hasta el 28 de julio de 2016

#### REPRESENTANTES DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

Gabriel Pablo Jaime Seminario De La Fuente

Periodo: desde el 28 de noviembre de 2016

Shirley Margaret Pando Beltrán

Periodo: desde el 18 de febrero de 2016

Jorge Pablo Nicolás Noziglia Chávarri

Periodo: hasta el 13 de octubre de 2016

#### REPRESENTANTES DE LOS PENSIONISTAS DE LAS FUERZAS ARMADAS

Capitán De Navío (R) Luis Alberto Lostaunau Calderón

Periodo: desde el 14 de abril de 2016

Técnico De Primera Ep (R) Alejandro Córdova Depaz

Periodo: hasta el 13 de abril de 2016

REPRESENTANTES DE LOS PENSIONISTAS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

Vacante desde el año 2012

SECRETARIO

Roxana Olinda Argote Lozano

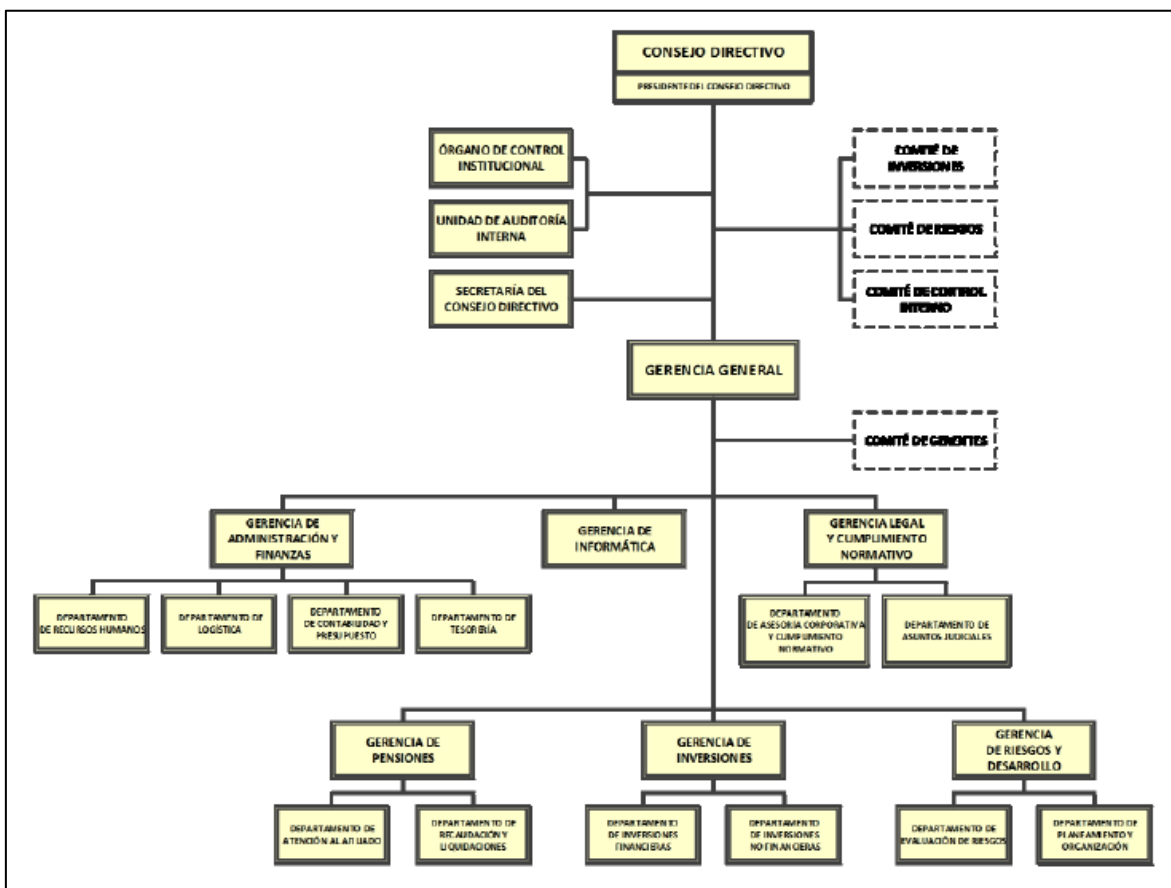


Figura 2. Organigrama de la Caja de Pensiones Militar Policial

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP

Al 31 de diciembre de 2016, la CPMP cuenta con 120 colaboradores, de los cuales: 87 son nombrados y 33 contratados.

A continuación, se muestra la evolución del número de colaboradores de la entidad desde el año 2012 (ver gráfico 1).

Gráfico 1. CPMP: evolución del número de colaboradores (al 31 de diciembre de 2016)

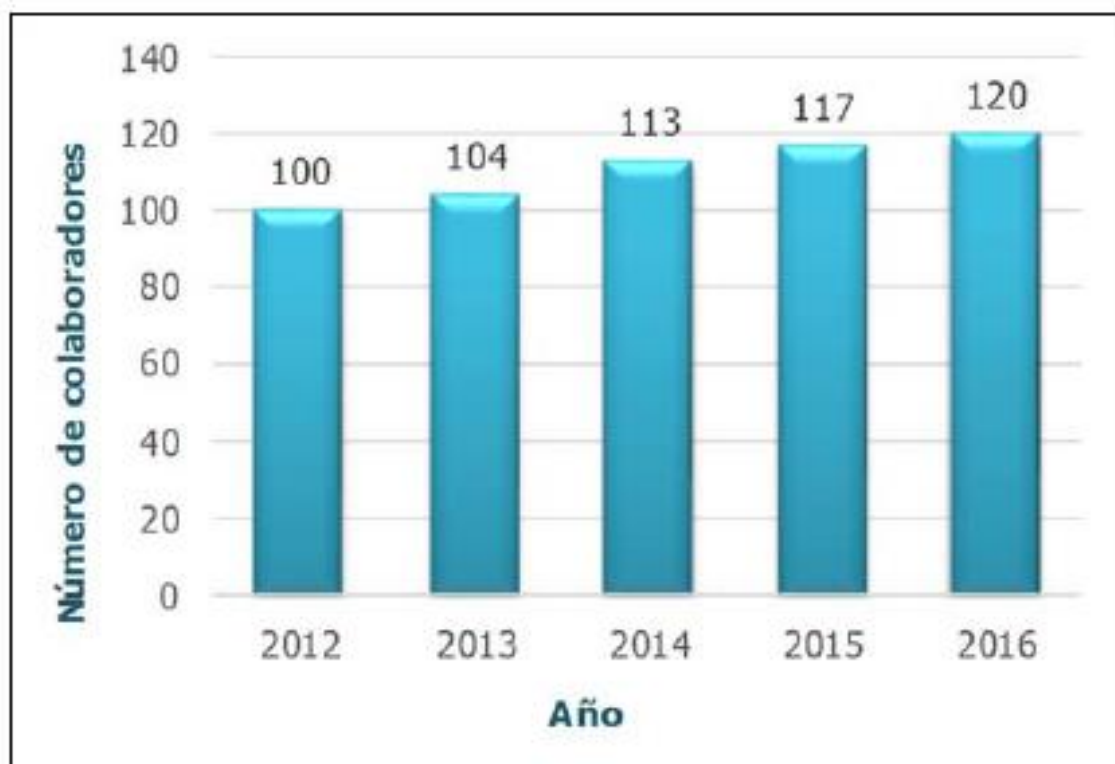


Figura 3. Evolución del número de colaboradores (al 31 de diciembre del 2016)

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP

A partir de 2012, el número del personal aumenta debido a tres (3) factores:

El incremento del número de pensionistas;

La creación del Régimen del Decreto Legislativo N° 1133; y

La consiguiente adecuación de los procesos internos de la entidad, en razón de la creación del Régimen del Decreto Legislativo N° 1133.

El detalle de los gastos administrativos se presenta.

	2016	2015
Gastos por servicios financieros	164	137
Gastos de personal	7,225	6,850
Remuneración y gastos de directores	257	287
Servicios prestados por terceros	7,696	7,929
Tributos	1,592	1,667
Cargas diversas de gestión	1,224	1,329
<b>Total</b>	<b>18,158</b>	<b>18,199</b>

Figura 4. Gastos administrativos ejecutados 2015-2016 (en miles de soles)

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP

Se muestra un incremento en gastos de personal de 375 miles de soles a diciembre de 2016, debido, principalmente, al pago de la remuneración del personal permanente, indemnizaciones laborales, seguros y previsión social. Sin embargo, existe una disminución total de los gastos administrativos en 41 miles de soles con respecto del año 2015, generada, en parte, por el rubro de servicios prestados por terceros, donde se observa una disminución de 233 miles de soles.

### 3.2 Marco legal de la empresa

Con fecha 26 de diciembre de 1972 se creó el Régimen Previsional, regulado por el Decreto Ley N° 19846, mediante el cual se unificó el Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial por los servicios prestados al Estado y los derechos que corresponden a sus deudos. Este régimen está a cargo de la CPMP.

Las pensiones que se otorgan por medio de este régimen son: disponibilidad o cesación temporal, retiro o cesación definitiva e invalidez o incapacidad. Para los deudos, se otorga la pensión de sobrevivientes. Este régimen previsional fue declarado cerrado con el Decreto Legislativo N° 1133, por lo que no admite nuevas incorporaciones o reincorporaciones.

Asimismo, el Decreto Legislativo N° 1133 creó el nuevo Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial, al que pertenecen quienes inician la carrera de oficiales o suboficiales a partir del 10 de diciembre del año 2012. Su administración está a cargo de la CPMP.

Las pensiones a las que se pueden acceder con el presente régimen son: retiro, disponibilidad e invalidez o incapacidad; y para los deudos, la pensión de sobrevivientes. Por otro lado, mediante el Decreto Ley N° 22595, a partir del 1 de julio de 1979 se actualizaron los porcentajes de aportes destinados al fondo de pensiones de los servidores públicos sujetos a los regímenes de los Decretos Leyes N° 19846, 20530 y 22303. El aporte para las pensiones del personal militar y policial del régimen del Decreto Ley N° 19846, es equivalente al 12% del monto de las remuneraciones pensionables: 6% es descontado al trabajador y 6%, a cargo del Estado.

Cabe señalar que hasta el año 2017, el aporte del personal que se encuentre bajo el Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 será equivalente al 12% de la remuneración pensionable: 6% a cargo del personal militar y policial, y 6% a cargo del Estado. Sin embargo, a partir del año 2018, el aporte de quienes inicien la carrera de oficiales o suboficiales bajo este decreto legislativo será equivalente al 19% de la

remuneración pensionable: 13% a cargo del personal de las FF AA y de la PNP, y 6% a cargo del Estado.

Asimismo, la segunda disposición complementaria final del Decreto Legislativo N° 1133 otorgó a los pensionistas del Decreto Ley N° 19846 un monto adicional a la pensión y a los beneficios que vienen percibiendo, equivalente al incremento de la remuneración otorgada al personal militar y policial en actividad. El Decreto Supremo N° 246-2012-EF estableció los montos correspondientes a este incremento, de acuerdo con el grado adquirido.

Finalmente, el marco legal aplicado a la Caja de Pensiones Militar Policial se resume en:

Decreto Ley N° 19846 de fecha 26 de diciembre de 1972 - "Ley de Pensiones Militar-Policial"

Decreto Ley N° 21021 de fecha 17 de diciembre de 1974 - "Ley de Creación de la Caja de Pensiones Militar-Policial"

Decreto Supremo N° 005-75-CCFA de fecha 22 de agosto de 1975 - "Reglamento de la Ley de Creación de la Caja de Pensiones Militar Policial"

Decreto Ley N° 22595 de fecha 1 de julio de 1976 - "Se actualizaron los porcentajes de aportes destinados al Fondo de Pensiones de los servidores públicos sujetos a los regímenes de los Decretos Leyes N° 19846, 20530 y 22303"

Decreto Supremo N° 009-DE-CCFA de fecha 17 de diciembre de 1987 - "Reglamento de la Ley de Pensiones Militar-Policial"

Decreto Legislativo N° 1133 de fecha 8 de diciembre de 2012 - "Decreto Legislativo para el Ordenamiento Definitivo del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial"



Octogésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372 - "Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016"

Decreto Supremo N° 300-2016-EF de fecha 25 de noviembre de 2016 - "Aprueban el Reglamento que establece el Procedimiento para la Transferencia de aportes previsionales de la Cuenta Individual de Capitalización del Sistema Privado de Pensiones a la Caja de Pensiones Militar Policial, y el pago de aportes previsionales a cargo del Estado, correspondiente al Personal Profesional Civil nombrado enfermeras (os) de la Policía Nacional del Perú"

### **3.3 Actividad económica de la empresa**

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

Se rige por su Ley de Creación y su reglamento, sin quedar sujeta a las normas legales y administrativas que regulan el funcionamiento de las entidades del sector público.

La CPMP se encuentra bajo la supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), y está sujeta a la acción de control de la Contraloría General de la República (CGR).

Las principales funciones de la CPMP se encuentran reguladas en el Decreto Ley N° 21021, las cuales son:

Administrar el régimen de pago de las pensiones y compensaciones de sus miembros, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley N° 19846 - Ley de Pensiones Militar-Policial y Decreto Legislativo N° 1133 – Decreto Legislativo para el Ordenamiento Definitivo del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial;

Administrar los recursos de la CPMP, con la finalidad de incrementarlos; y

Administrar otros fondos y prestar otros servicios que se aprueben por Decreto Supremo, refrendado conjuntamente por los ministros de Defensa y del Interior.

### 3.4 Información tributaria de la empresa

Gastos administrativos ejecutados, 2015-201 (en miles de soles)

	2016	2015
Gastos por servicios financieros	164	137
Gastos de personal	7,225	6,850
Remuneración y gastos de directores	257	287
Servicios prestados por terceros	7,696	7,929
Tributos	1,592	1,667
Cargas diversas de gestión	1,224	1,329
<b>Total</b>	<b>18,158</b>	<b>18,199</b>

Figura 5. Gastos administrativos ejecutados 2015-2016 (en miles de soles)

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP

### 3.5 Información económica y financiera de la empresa



**BELLO &  
ASOCIADOS S.C.**

CPMP - 2016  
INFORME DE AUDITORIA FINANCIERA

#### INFORME DE LOS AUDITORES INDEPENDIENTES

##### A LOS SEÑORES MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CAJA DE PENSIONES MILITAR - POLICIAL

Hemos auditado los estados financieros adjuntos de la **CAJA DE PENSIONES MILITAR - POLICIAL (CPMP)**, que comprenden el estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2016, y los correspondientes estados de resultados, de cambios en el patrimonio neto y de flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha, y el resumen de políticas contables significativas y otras notas explicativas.

##### *Responsabilidad de la Administración por los Estados Financieros*

La administración, es responsable de la preparación y presentación razonable de estos estados financieros de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados en el Perú. Esta responsabilidad incluye: diseñar, implantar y mantener el control interno pertinente en la preparación y presentación razonable de los estados financieros para que estén libres de representaciones erróneas de importancia relativa, ya sea como resultado de fraude o error; seleccionar y aplicar las políticas contables apropiadas; y realizar las estimaciones contables razonables de acuerdo con las circunstancias.

##### *Responsabilidad del Auditor*

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre estos estados financieros basada en nuestra auditoría. Nuestra auditoría fue realizada de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas en el Perú. Tales normas requieren que cumplamos con requerimientos éticos y que planifiquemos y realicemos la auditoría para obtener una seguridad razonable que los estados financieros no contienen representaciones erróneas de importancia relativa.

Una auditoría comprende la ejecución de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los saldos y las divulgaciones revelados en los estados financieros. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, que incluye la evaluación del riesgo de que los estados financieros contengan representaciones erróneas de importancia relativa, ya sea como resultado de fraude o error. Al efectuar esta evaluación de riesgo, el auditor toma en consideración el control interno pertinente de la entidad en la preparación y presentación razonable de los estados financieros a fin de diseñar procedimientos de auditoría de acuerdo con las circunstancias, pero no con el propósito de expresar una opinión sobre la efectividad del control interno de la entidad. Una auditoría también comprende la evaluación de si los principios de contabilidad aplicados son apropiados y si las estimaciones contables realizadas por la Gerencia son razonables, así como una evaluación de la presentación general de los estados financieros.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido es suficiente y apropiada para proporcionarnos una base para nuestra opinión de auditoría calificada

##### *Opinión*

En nuestra opinión, los estados financieros antes indicados, presentan razonablemente en todos sus aspectos significativos, la situación financiera de la **CAJA DE PENSIONES MILITAR - POLICIAL (CPMP)** al 31 de diciembre de 2016, los resultados de sus operaciones y los flujos de efectivo por el periodo terminado en esa fecha, de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados en el Perú.

AV. JAVIER PRADO ESTE 1545 - SAN BORJA  
TELF.S: 476-1839 / 476-7280 / 224-7587  
bellosociados@bellosociados.com  
www.bellosociados.com

Firma miembro de:

3

Asociación Española de Auditores

CONFE AUDITORES

Figura 6. Informe de auditores independientes pág. 1

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP

**Énfasis en el Asunto**

Sin calificar nuestra opinión, llamamos la atención:

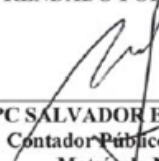
1. Los estados financieros individuales de La CPMP han sido preparados en cumplimiento de los requerimientos vigentes en el Perú para la presentación de información financiera y reflejar el valor de la inversión en sus subsidiarias al valor de participación patrimonial (ver nota 11), y no sobre una base consolidada. Estos estados financieros separados deben leerse conjuntamente con los estados financieros consolidados de la Caja de Pensiones - Militar Policial.
2. Al 31 de diciembre de 2016, La CPMP mantiene una deuda importante con la SUNAT del orden de S/ 193,449 mil (Expedientes N° 824-2008 y 5997-2010) correspondiente al Impuesto General a las Ventas por los períodos diciembre 1997 a marzo 2001, determinados como resultado de una fiscalización llevada a cabo por SUNAT, cuyas órdenes de pago fueron apeladas por La CPMP y posteriormente declaradas infundadas por la SUNAT, constituyéndose exigible el pago. Es de mencionar que mediante Ley N° 29362 del 20 de mayo de 2009, se declara la intangibilidad de los fondos y recursos del sistema previsional militar y policial de las FF.AA. y PNP que se encuentran a cargo de La CPMP, debiendo programar sus pagos de acuerdo a los límites establecidos en el Decreto Ley N° 21021 y su Reglamento.
3. Los estados financieros de la Caja de Pensiones Militar - Policial han sido preparados asumiendo que La CPMP continuará bajo el principio de empresa en marcha, según se menciona en la Nota 1, como se advierte al 31 de diciembre de 2016. La CPMP mantiene un patrimonio negativo del orden de S/ (30,542,844) mil originado principalmente por la actualización contable de la Reserva Técnica explicada en la Nota 22.

Con fecha 09 de diciembre de 2012 se publicó el Decreto Legislativo N° 1133 mediante el cual se dispone el ordenamiento definitivo del régimen de pensiones del personal militar policial, creándose un nuevo régimen de pensiones y declarándose cerrado el régimen de pensiones del Decreto Ley 19846; financiando el estado el pago de las obligaciones previsionales de los afiliados según lo establece el Decreto Legislativo N° 1133.

**Otros asuntos**

Los estados financieros de La CPMP al 31 de diciembre de 2015, que se presentan para fines comparativos, fueron auditados por otros auditores independientes, quienes en su dictamen de fecha 26 de febrero de 2016, emitieron opinión sin salvedad.

**REFRENDADO POR:**

  
 CPC SALVADOR BELLO ZERPA  
 Contador Público Colegiado  
 Matrícula N° 6128  
 Socio Principal

Lima - Perú  
 Febrero 20 de 2017



Figura 7. Informe de auditores independientes pág. 2

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP

CAJA DE PENSIONES MILITAR - POLICIAL

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

Al 31 de diciembre de 2016 y 2015  
(Expresado en Miles de Soles)

	2016	2015	PASIVO	2016	2015
<b>ACTIVO</b>			<b>PASIVO</b>		
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>			<b>PASIVO CORRIENTE</b>		
Disponibles (Nota 5)	453,047	1,108,597	Tributos por Pagar (Nota 15)	193,911	183,790
Inversiones Negociables (Nota 6)	528,193	243,990	Remuneraciones por Pagar (Nota 16)	484	467
Aportes por Cobrar (Nota 7)	21,341	39,709	Proveedores (Nota 17)	873	1,419
Creditos (Nota 8)	0	0	Cuentas por Pagar Diversas (Nota 18)	4,959	5,302
Cuentas por Cobrar Diversas (Nota 9)	39,619	48,153	Beneficios Sociales (Nota 19)	76	77
Bienes Realizables y Adjudicados, Neto (Nota 10)	6,448	6,361	Pensiones y Compensaciones por Pagar (Nota 20)	47,816	51,661
			Otros Pasivos (Nota 21)	566,987	1,137,618
<b>TOTAL ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>1,048,648</b>	<b>1,446,810</b>	<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>	<b>815,106</b>	<b>1,380,334</b>
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>			<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>		
Inversiones Permanentes, Neto (Nota 11)	309,704	277,768	Reserva Técnica (Nota 22)	31,573,127	29,986,416
Inversiones Inmobiliarias (Nota 12)	487,272	486,675	Provisiones (Nota 23)	16,223	16,699
Inmuebles, Mobiliario y Equipo, Neto (Nota 13)	15,105	21,789	<b>TOTAL PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>31,589,350</b>	<b>30,003,115</b>
Otros Activos (Nota 14)	883	226	<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>32,404,456</b>	<b>31,383,449</b>
			<b>PATRIMONIO</b>		
<b>TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>812,964</b>	<b>786,458</b>	Excedente de Revaluación (Nota 24)	19,596	25,152
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>1,861,612</b>	<b>2,233,268</b>	Acciones Liberadas (Nota 24)	4,056	4,056
Cuentas de Orden Deudoras (Nota 25)	932,913	2,483,960	Resultados no Realizados (Nota 24)	2,036	(7,490)
Cuentas de Orden Acreedoras (Nota 25)	(184,817)	(198,144)	Resultados Acumulados (Nota 24)	(29,171,899)	(28,119,148)
			Resultados del Ejercicio (Nota 24)	(1,396,633)	(1,052,751)
			<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>(30,542,844)</b>	<b>(29,150,181)</b>
			<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>1,861,612</b>	<b>2,233,268</b>
			Cuentas de Orden Deudoras (Nota 25)	932,913	2,483,960
			Cuentas de Orden Acreedoras (Nota 25)	(184,817)	(198,144)

Las notas que acompañan forman parte de los Estados Financieros.



Figura 8. Estado de situación financiera

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP

## CAJA DE PENSIONES MILITAR - POLICIAL

ESTADO DE RESULTADOS  
Al 31 de diciembre de 2016 y 2015  
(Expresado en Miles de Soles)

	2016	2015
<b>INGRESOS PREVISIONALES</b>		
Aportes D.L. N° 19846 (Nota 26)	425,471	388,294
Planilla de Terrorismo (Nota 26)	17,291	19,585
<b>TOTAL INGRESOS PREVISIONALES</b>	<b>442,762</b>	<b>407,879</b>
<b>GASTOS PREVISIONALES</b>		
Pensiones (Nota 27)	(1,480,286)	(1,288,855)
Compensaciones (Nota 27)	(2,931)	(3,319)
<b>TOTAL GASTOS PREVISIONALES</b>	<b>(1,483,217)</b>	<b>(1,292,174)</b>
<b>SUPERAVIT / (DEFICIT) PREVISIONAL</b>	<b>(1,040,455)</b>	<b>(884,295)</b>
Aportes D.L. N° 1133 (Nota 26)	119,837	79,054
<b>INGRESOS</b>		
Venta de Bienes (Nota 28)	1,474	3,728
Renta de Inmuebles (Nota 29)	21,046	21,904
Intereses sobre Depósitos Bancarios (Nota 30)	6,125	4,070
Intereses sobre Colocaciones (Nota 31)	0	69
Intereses por Alquiler y Venta de Inmuebles (Nota 32)	1,322	1,964
Intereses sobre Inversiones en Títulos (Nota 33)	13,102	6,778
Ingresos Diversos (Nota 34)	40,148	110,490
Otros Ingresos Financieros (Nota 35)	2,072	4,403
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>205,126</b>	<b>232,460</b>
<b>GASTOS</b>		
Costo de Venta de Bienes (Nota 28)	(1,427)	(3,225)
Gastos de la Actividad Previsional (Nota 36)	(9,212)	(9,082)
Gasto de Inversión Inmobiliaria (Nota 37)	(14,054)	(14,319)
Gastos de Inversión Financiera (Nota 38)	(10,180)	(9,333)
<b>TOTAL GASTOS SIN INCLUIR LA RESERVA TÉCNICA</b>	<b>(34,873)</b>	<b>(35,959)</b>
Reserva Técnica (Nota 40)	(1,586,711)	(1,259,431)
<b>RESULTADO DE OPERACIÓN</b>	<b>(2,456,913)</b>	<b>(1,947,225)</b>
<b>OTROS INGRESOS (GASTOS)</b>		
Otros Ingresos (Nota 41)	1,062,822	894,606
Otros Gastos (Nota 42)	(2,330)	(280)
Diferencia de Cambio	(212)	148
<b>TOTAL OTROS INGRESOS (GASTOS)</b>	<b>1,060,280</b>	<b>894,474</b>
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>(1,396,633)</b>	<b>(1,052,751)</b>

Las notas que acompañan forman parte de los Estados Financieros.



Figura 9. Estado de resultados

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP

**CAJA DE PENSIONES MILITAR - POLICIAL**

**ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO**

Por los años terminados al 31 de diciembre de 2016 y 2015

(Expresado en Miles de Soles)

CONCEPTOS	EXCEDENTE DE REVALUACION	ACCIONES LIBERADAS	RESULTADOS NO REALIZADOS		RESULTADOS ACUMULADOS	TOTAL PATRIMONIO
			REALIZADOS	NO REALIZADOS		
<b>SALDOS AL 01 DE ENERO DE 2015</b>	36,193	4,056	(475)		(28,129,607)	(28,089,833)
Ajuste de Ejercicios Anteriores	0	0	0	0	0	0
Otras Operaciones Patrimoniales	0	0	0	0	0	0
Incrementos / Disminuciones	(11,041)	0	(7,015)	10,459		(7,597)
Utilidad / Pérdida Neta del Ejercicio	0	0	0	(1,052,751)		(1,052,751)
<b>SALDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015</b>	<b>25,152</b>	<b>4,056</b>	<b>(7,490)</b>	<b>(29,171,899)</b>	<b>(29,150,181)</b>	<b>(29,150,181)</b>
Ajuste de Ejercicios Anteriores	0	0	0	0	0	0
Otras Operaciones Patrimoniales	0	0	0	0	0	0
Incrementos / Disminuciones	(5,556)	0	9,526			3,970
Utilidad / Pérdida Neta del Ejercicio	0	0	0	(1,396,633)		(1,396,633)
<b>SALDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016</b>	<b>19,596</b>	<b>4,056</b>	<b>2,036</b>	<b>(30,568,532)</b>	<b>(30,542,844)</b>	<b>(30,542,844)</b>

Las notas que acompañan forman parte de los Estados Financieros.



Figura 10. Estado de cambios en el patrimonio neto

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP

**CAJA DE PENSIONES MILITAR - POLICIAL****ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO**  
(Expresado en Miles de Soles)

	Por los años terminados a	
	2016	2015
<b>ACTIVIDADES DE OPERACIÓN</b>		
Cobranza de Aportes y Planilla de Terrorismo	578,370	489,657
Cobranza de Bienes y Servicios	40,506	52,095
<b>MENOS:</b>		
Pago de Pensiones y Compensaciones	(1,476,080)	(1,294,477)
Pago de Proveedores	(11,947)	(11,900)
Pago de Remuneraciones y Beneficios Sociales	(6,534)	(6,192)
Pago de Tributos	(6,074)	(6,679)
Otros Relativos a la Actividad	500,394	1,251,851
<b>AUMENTO (DISMINUCIÓN) DEL EFECTIVO PROVENIENTE DE LAS ACTIVIDADES DE OPERACIÓN</b>	<b>(381,365)</b>	<b>474,355</b>
<b>ACTIVIDADES DE INVERSIÓN</b>		
Venta de Inversiones en Valores	1,409,314	863,507
Ingreso por Ventas / (Pago por Compra y/o Construcción de Inmuebles, Mobiliario y Equipo, Incluyendo Adjudicaciones)	1,173	3,541
Otros	0	0
<b>MENOS:</b>		
Pago de Inversiones en Valores	(1,684,672)	(641,627)
Otros	0	0
<b>AUMENTO (DISMINUCIÓN) DEL EFECTIVO PROVENIENTE DE LAS ACTIVIDADES DE INVERSIÓN</b>	<b>(274,185)</b>	<b>225,421</b>
<b>ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO</b>		
Préstamos Internos y/o Externos	0	0
Otros	0	0
<b>MENOS:</b>		
Pagos de Préstamos Obtenidos	0	0
Otros	0	0
<b>AUMENTO (DISMINUCIÓN) DEL EFECTIVO PROVENIENTE DE LAS ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>AUMENTO (DISMINUCIÓN) DEL EFECTIVO EN EL EJERCICIO</b>	<b>(655,550)</b>	<b>699,776</b>
<b>EFECTIVO AL INICIO DEL EJERCICIO</b>	<b>1,108,597</b>	<b>408,821</b>
<b>EFECTIVO AL FINALIZAR EL EJERCICIO</b>	<b>453,047</b>	<b>1,108,597</b>

Las notas que se acompañan forman parte de los Estados Financieros.



Figura 11. Estado de flujos de efectivo

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP



## CAJA DE PENSIONES MILITAR - POLICIAL

ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO  
(Expresado en Miles de Soles)

	Por los años terminados a	
	2016	2015
<b>Conciliación del Superávit (Pérdida) del Ejercicio con el Efectivo Neto Proveniente de las Actividades de Operación</b>		
Superávit (Pérdida) del Ejercicio	(1,396,633)	(1,052,751)
<b>Más: Ajustes al Resultado del Ejercicio</b>		
Depreciación y Amortización del Período	1,411	1,177
Provisiones para Beneficios Sociales	430	414
Provisiones para Fluctuación de Valores	3,255	2,101
Recuperación de Créditos Hipotecarios	0	(67)
Recuperación de Créditos Comerciales	0	(27)
Recuperación de Inversiones Permanentes	(31,940)	(30,336)
Recuperación de Provisión Bienes Realizables	(80)	(26)
Recuperación de Provisión Desvalorización de Inmuebles	(2,024)	(73,119)
Otras Provisiones / Recuperaciones	(13,571)	(17,490)
Provisión para Contingencias	10,623	10,395
<b>Cargos y Abonos por Cambios Netos en el Activo y Pasivo</b>		
(Aumento) Disminución de Cuentas y Aportes por Cobrar	26,903	2,631
(Aumento) Disminución de Otros Activos	(745)	(37)
Aumento (Disminución) de Cuentas por Pagar	(889)	1,352
Aumento (Disminución) de Otros Pasivos	(564,815)	370,701
Aumento (Disminución) de Beneficios Sociales	(1)	8
Aumento (Disminución) de la Reserva Técnica	1,586,711	1,259,432
<b>Aumento (Disminución) de Efectivo Proveniente de las Actividades de Operación</b>	<b>(381,365)</b>	<b>474,355</b>

Las notas que se acompañan forman parte de los Estados Financieros.



Figura 12. Estado de flujos de efectivo

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP

**CAPITULO IV**  
**TRABAJO DE CAMPO**

#### **4.1 Diagnostico cuantitativo**

Se puede visualizar que las inversiones realizadas tienen un crecimiento mínimo frente a otro administrador de pensiones por sistema de capitalización individual, por lo tanto, el crecimiento es conservador, dado que, las inversiones también son conservadoras, por lo tanto, la rentabilidad es mínima como el que registra la Caja de Pensiones Militar Policial (6.28%).

#### **4.2 Diagnostico cualitativo**

Se pudo concluir gracias a la entrevista realizada a los especialistas que convergen en la opinión que se debe de realizar otra orientación a la inversión que realiza la Caja de Pensiones Militar Policial para que obtenga mayor rendimiento y así se pueda asegurar la sostenibilidad de las pensiones.

Preguntas de la entrevista	Sujetos encuestados	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Codificación	Categoría Emergente	Conclusiones aproximativas
<b>Piensa usted que con el modelo establecido en el DL N° 1133 (modelo de capitalización individual) a partir de DIC 2012 se obtendrá mejores beneficios en comparación con el DL N° 19846 (sistema de reparto) vigente hasta el DIC 2012.</b>		Definitivamente no se obtendrá mejores beneficios, aun cuando se realizan mayores aportes. No existe <b>seguridad</b> debido a que se podría agotar la reserva antes.	El nuevo modelo establecido no <b>seguridad</b> porque aún tiene carencia de información.	No existe <b>seguridad</b> debido a que se reduce significativamente las pensiones entre ambos dispositivos legales.	<b>C1: Seguridad</b>	Seguridad	No se obtendrá mayores beneficios, debido a que el tiempo de aporte es menor que al tiempo de pensionistas, por lo tanto, no brinda seguridad o mayor beneficio que el anterior dispositivo legal.
<b>Tiene conocimiento de experiencias extranjeras similares a la situación del Perú</b>		Conozco sobre el <b>modelo</b> pensionario de Colombia pero existe	Me informe sobre los pensionistas militares de Colombia y		<b>C2: Modelo</b>	Confiabilidad  Seguridad	No existe un modelo igual o por lo menos cercano al modelo de capitalización

<p><b>en relación al sistema de capitalización individual como ha sucedido mediante el DL N° 1133.</b></p>	<p>diferencias con el nuestro</p>	<p>Ecuador, pero la situación es distinta a la de nuestro país.</p>				<p>individual en el personal militar policial, existe como modelo de ejemplo Colombia y Ecuador pero la realidad nacional es distinta a la nuestra.</p>
<p><b>Si de acuerdo al diseño financiero establecido en el DL N° 1133 ¿Se podría dar sostenibilidad al pago de pensiones al personal que se encuentra bajo este régimen?</b></p>	<p>Definitivamente no, debido a tres razones, el personal pasa joven al retiro, la tasa de mortalidad se ha incrementado y la salud del personal también</p>	<p>No hay <b>confiabilidad</b> porque no se realizó un estudio a largo plazo.</p>	<p>Cuando salió este decreto solo se realizó bajo el estudio de 10 a años, ya han pasado 5 años y el panorama ha cambiado, notoriamente no da <b>seguridad</b>.</p>	<p><b>C3: Confiabilidad</b> <b>C1: Seguridad</b></p>		<p>No existe la garantía que pueda ser sostenible en el tiempo debido a que no se realizó un estudio con un proyección a más de 10 años, ya pasaron 5 años desde su instauración pero las circunstancias</p>

	influye. No es <b>confiable</b> porque no brinda garantías, no hay <b>seguridad</b> .					han cambiado.
<b>En su calidad de administrador de los aportes del personal militar policial, ¿Podría pronosticar que los rendimientos financieros que viene obteniendo la caja de pensiones militar policial podría asegurar el pago de las pensiones hasta el fallecimiento del</b>	Definitivamente no, porque el periodo de aporte es menor que al periodo de pensionista.	Antes de pronosticar, se debe de <b>retroalimentarse</b> de experiencias con base a información económica real reflejada en la realidad actual.	Claramente no, debido a los factores indicados anteriormente, insisto que no existe <b>seguridad</b> .	<b>C1: Seguridad</b>  <b>C4: Retroalimentación</b>	Seguridad  Retroalimentación	Definitivamente no, porque, el tiempo de aporte es menor que al tiempo de pensionista, por más que la capitalización sea individual, el fondo se va agotar más rápido.

<b>titular y sus familiares?</b>						
<p><b>Cree que existe alguna diferencia entre la política de inversiones que realiza la caja de pensiones en relación a los aportes que realiza el personal según modelo de capitalización individual, respecto a la política de inversiones que tienen las AFP. ¿Distancia mucho la diferencia entre ambos modelos?, bríndeme su punto</b></p>	<p>Si existe diferencia, por un lado, están las AFP de cuentas con un mayor ingreso a comparación de la a Caja.</p>	<p>Las AFP tiene una mayor inversiones debido a sus ingresos en cambio la Caja es más conservador en la inversión por su limitación financieras.</p>	<p>Se debe tener en cuenta el acto de corrupción de la década de los 90 y gracias a ello la imagen institucional decayó, por lo tanto no todos la ven tan segura por más que ahora está supervisado por la SBS.</p>	<p><b>C1: Seguridad</b></p>	<p>Seguridad</p>	<p>Evidentemente si existe clara diferencia debido al manejo de inversión que se maneja, las AFP manejan mayor capital mientras que la Caja de Pensiones maneja una cifra muy por debajo que la anterior mencionada.</p>

<b>de vista.</b>						
<b>Teniendo en consideración que la esperanza de vida es cada vez mayor ¿estaría conforme que se modifique los aportes individuales, para los futuros pensionistas, a más de 20 años de aportes?</b>	Si, por que como se ha expresado los militares y policías comienzan a percibir su pensión a partir de los 42 años de edad, muy por debajo que lo establece la AFP.	Depende de 2 factores, uno si es el técnico si debe de ser ms de 20 años, pero por el lado social no debería cambiar el tiempo de aporte debido al riesgo de vida del personal.	Sí, porque así se podrá garantizar (dar <b>seguridad</b> ) a una pensión por mayor tiempo, pese a que la acumulación sea individual	<b>C1: Seguridad</b>	Seguridad	Sería una buena opción extender el tiempo de aporte a más de 20 años, pero se debe de tener en cuenta múltiples factores, sobre partiendo desde la premisa de costo beneficio.



### **4.3 Triangulación de datos: Diagnostico final**

Por más que se realicen mayores aportes, la tasa de aporte establecida en el Decreto Legislativo N° 1133 es del 19% de las remuneraciones, frente al 12% establecida en Decreto Ley N° 19846, además la pensión solo sería hasta el 55% respecto a los se encuentran bajo el amparo del Decreto Ley N° 19846; para obtener este porcentaje existe la necesidad de laborar 30 años reales y efectivos (no se contabilizan los años de formación militar como si hace en el Decreto Ley N° 19846).

Con el nuevo dispositivo (Decreto Legislativo N° 1133), las viudas o viudos reciben el 50 % de la pensión que como se ha demostrado ya es reducida, con el Decreto Ley N° 19846 se recibe el 100%, dado que las pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133 se generaran a partir de un modelo de capitalización individual, las reservas generadas podrían agotarse antes del fallecimiento del titular, dejando desamparado al pensionista y a sus familiares.

En América Latina, muchos países se han visto obligados a buscar un sistema diferente al modelo tradicional público (sistema de reparto), en el Perú se crea el Sistema Privado de Pensiones en el año 1992.

Las funciones propias de la seguridad nacional y orden interno, exigen la presencia de “personal joven”, estadísticamente no mayores a los 55 años (el promedio de pase al retiro es a los 52 años, pudiendo de acuerdo a la legislación vigente ser pensionistas después de cumplir 42 años aproximadamente), contrariamente la esperanza de vida de los policías y militares supera los 80 años (más de 5 años al promedio nacional), dado que al momento de ingresar a filas se le somete a un riguroso proceso de selección especialmente

en el tema médico, situación que se mantienen durante la vida de servicio del personal, con lo cual se alarga la vida del futuro pensionista.

El hecho de comenzar a recibir prematuramente una pensión a los 52 años en promedio, respecto a los otros servidores públicos y privados (65 años) con lo cual se tiene una larga vida como pensionista, se genera en el tiempo un gasto superior al capital acumulado durante el periodo de aportes (situación de actividad), no alcanzando el dinero hasta el fallecimiento del personal y de su cónyuge.

En ese sentido, por los antecedentes antes mencionados, el actual diseño financiero generado a partir de lo señalado en el Decreto Legislativo N° 1133 (sistema de capitalización individual), no podría dar sostenibilidad al pago de pensiones al personal que se encuentra bajo este régimen salvo que se introduzcan una serie de medidas, especialmente a los rendimientos financieros.

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **“MANUAL ESTRATÉGICO: PENSIÓN SEGURA”**

## **5.1 Fundamentos de la propuesta**

La propuesta se fundamenta en el hecho que existe una variedad de productos financieros en el mercado, que bajo una administración de portafolios adecuada se constituyen en alternativas, que podrían asegurar el pago de las pensiones del personal militar en retiro, hasta el fallecimiento de él y el de su cónyuge.

La presente propuesta tiene el propósito de dar sostenibilidad al régimen de pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133, para lo cual se desarrollará un manual estratégico que permitirá mejorar la rentabilidad de los aportes del personal inmersos en el Decreto en mención, para lo cual se recurrirá a lo establecido en el Artículo 41 y el Artículo 42, del mismo Decreto a fin de lograr los objetivos trazados.

Por ello, una forma de diversificar las inversiones es adquiriendo activos de renta fija e inversiones de renta variable, es decir, construyendo un portafolio que combine ambos tipos de inversiones, para así minimizar el riesgo y poder cumplir con el objetivo de dar sostenibilidad al mencionado Decreto y por consiguiente cumplir también con el objetivo de la Caja de Pensiones Militar Policial.

Finalmente, el empleo de un manual estratégico es importante en este caso, porque el llevarlo a cabo produce beneficios afines con la capacidad de llevar a cabo una gestión más eficiente, a favor del personal militar y policial en situación de retiro, dado que, vela por un futuro seguro en cuanto a su pensión y por ende repercute en una mejor calidad de vida en la última etapa de esta misma.

## 5.2 Objetivos la propuesta

Lograr la gestión de portafolios para el logro de la sostenibilidad al Régimen de Pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133.

## 5.3 Problema

Como ya se mencionó anteriormente, la rentabilidad obtenida por la Caja de Pensiones Militar Policial según la memoria anual del ejercicio 2016 solo fue del 6.28%, según se muestra:

INSTRUMENTO	MONTO INVERTIDO <sup>1</sup>		TOTAL	TIR DE AQUISICIÓN <sup>3</sup>
	MONEDA NACIONAL	MONEDA EXTRANJERA <sup>2</sup>		
Certificados de depósito	9,988	—	9,988	6.56%
Depósitos a plazo	52,851	—	52,851	4.92%
	—	4,725	4,725	0.33%
Bonos corporativos	85,511	—	85,511	6.89%
	—	15,743	15,743	4.77%
Bonos titulizados	809	—	809	7.38%
	—	11,517	11,517	9.54%
Bonos soberanos	59,520	—	59,520	6.67%
Bonos de arrendamiento financiero	6,750	—	6,750	5.45%
	—	3,751	3,751	8.07%
Valores emitidos por instituciones pertenecientes al sector público diferentes del BCRP	11,870	—	11,870	6.55%
	—	2,136	2,136	7.95%
<b>TOTAL</b>	<b>227,299</b>	<b>37,872</b>	<b>265,171</b>	<b>6.28%</b>

Figura 13. Decreto Legislativo N° 1133: Rentabilidad al 31 de diciembre del 2016

Fuente: Memoria anual 2016 CPMP

Por lo tanto, con esta rentabilidad solo alcanzaría para una pensión hasta los 68 años de edad, es decir, alcanzaría para una pensión promedio de 16 años de pensión

posterior al pase a retiro después de haber aportado por 30 años, teniendo en cuenta que la esperanza de vida cada vez es mayor sobre todo tratándose del personal que durante su permanencia en la institución es evaluado por médicos constantemente.

En el siguiente cuadro se muestra datos para poder realizar el cálculo de la pensión que tendría un coronel con 30 años de aportación según lo establecido en el artículo 14° del Decreto Legislativo N° 1133.

<b>GRADO</b>	<b>CORONEL</b>
Ultimo Ingreso	6,910.00
% de aporte respecto a la remuneración	19%
Gastos de administración	1%
Aportes sin gastos de administración	18%
Tasa de interes según el rendimiento actual de la CPMP	5.28%
Años aportados	30
Años de aporte para ganar el 55%	30
% Tope respecto a la remuneración	55.00%
Edad promedio al pasar al retiro	53
Esperanza de vida	82
Años de pensión de acuerdo a esp. de vida	32
<b>PENSION MENSUAL</b>	<b>3,800.50</b>

**Cuadro 2.** Determinación de la pensión mensual **Fuente:** Elaboración de la autora (2017)

<b>Grados</b>	<b>Remune. Consolidada</b>	<b>Meses</b>	<b>Remune. Anual</b>	<b>Tasa de aporte deduciendo los gastos adminis.</b>	<b>Recaudación anual</b>
TTG	8,573.00	12	102,876.00	18%	18,517.68
MAG	8,362.00	12	100,344.00	18%	18,061.92
COR	6,910.00	12	82,920.00	18%	14,925.60
COM	4,279.00	12	51,348.00	18%	9,242.64
MAY	3,254.00	12	39,048.00	18%	7,028.64
CAP	2,705.00	12	32,460.00	18%	5,842.80
TEN	2,258.00	12	27,096.00	18%	4,877.28
ALF	2,204.00	12	26,448.00	18%	4,760.64

**Cuadro 3.** Recaudación anual por grados **Fuente:** Elaboración de la autora (2017)

Edad	Grado	Años de aporte	Aportes anuales	Disponible para capitalizar	Factor con intereses	Capital acumulado
23	ALF	1	4,760.64	4,760.64	105.28%	5,263.36
24		2	4,760.64	10,024.00	105.28%	10,553.27
25		3	4,760.64	15,313.91	105.28%	16,122.49
26		4	4,760.64	20,883.13	105.28%	21,985.75
27	TEN	5	4,877.28	26,863.03	105.28%	28,281.40
28		6	4,877.28	33,158.68	105.28%	34,909.46
29		7	4,877.28	39,786.74	105.28%	41,887.48
30		8	4,877.28	46,764.76	105.28%	49,233.94
31	CAP	9	5,842.80	55,076.74	105.28%	57,984.79
32		10	5,842.80	63,827.59	105.28%	67,197.69
33		11	5,842.80	73,040.49	105.28%	76,897.03
34		12	5,842.80	82,739.83	105.28%	87,108.49
35		13	5,842.80	92,951.29	105.28%	97,859.12
36	MAY	14	7,028.64	104,887.76	105.28%	110,425.83
37		15	7,028.64	117,454.47	105.28%	123,656.07
38		16	7,028.64	130,684.71	105.28%	137,584.86
39		17	7,028.64	144,613.50	105.28%	152,249.09
40		18	7,028.64	159,277.73	105.28%	167,687.60
41		19	7,028.64	174,716.24	105.28%	183,941.25
42	COM	20	9,242.64	193,183.89	105.28%	203,384.00
43		21	9,242.64	212,626.64	105.28%	223,853.33
44		22	9,242.64	233,095.97	105.28%	245,403.44
45		23	9,242.64	254,646.08	105.28%	268,091.39
46		24	9,242.64	277,334.03	105.28%	291,977.27
47	COR	25	14,925.60	306,902.87	105.28%	323,107.34
48		26	14,925.60	338,032.94	105.28%	355,881.08
49		27	14,925.60	370,806.68	105.28%	390,385.27
50		28	14,925.60	405,310.87	105.28%	426,711.29
51		29	14,925.60	441,636.89	105.28%	464,955.31
52		30	14,925.60	479,880.91	105.28%	505,218.63

**Cuadro 4.** Capitalización de un coronel durante 30 años de aportes **Fuente:** Elaboración de la autora (2017)



Edad del pensionista	Capital acumulado	Gasto anual	Saldo anual	Factor mas tasa de interes	Saldo anual
53	505,218.63	45,606.00	459,612.63	105.28%	483,880.17
54	483,880.17	45,606.00	438,274.17	105.28%	461,415.05
55	461,415.05	45,606.00	415,809.05	105.28%	437,763.77
56	437,763.77	45,606.00	392,157.77	105.28%	412,863.70
57	412,863.70	45,606.00	367,257.70	105.28%	386,648.90
58	386,648.90	45,606.00	341,042.90	105.28%	359,049.97
59	359,049.97	45,606.00	313,443.97	105.28%	329,993.81
60	329,993.81	45,606.00	284,387.81	105.28%	299,403.49
61	299,403.49	45,606.00	253,797.49	105.28%	267,197.99
62	267,197.99	45,606.00	221,591.99	105.28%	233,292.05
63	233,292.05	45,606.00	187,686.05	105.28%	197,595.87
64	197,595.87	45,606.00	151,989.87	105.28%	160,014.94
65	160,014.94	45,606.00	114,408.94	105.28%	120,449.73
66	120,449.73	45,606.00	74,843.73	105.28%	78,795.48
67	78,795.48	45,607.00	33,188.48	105.28%	34,940.83
68	34,940.83	45,608.00	-10,667.17	105.28%	-11,230.39
69	-11,230.39	45,609.00	-56,839.39	105.28%	-59,840.51
70	-59,840.51	45,610.00	-105,450.51	105.28%	-111,018.30
71	-111,018.30	45,611.00	-156,629.30	105.28%	-164,899.33
72	-164,899.33	45,612.00	-210,511.33	105.28%	-221,626.33
73	-221,626.33	45,613.00	-267,239.33	105.28%	-281,349.56
74	-281,349.56	45,614.00	-326,963.56	105.28%	-344,227.24
75	-344,227.24	45,615.00	-389,842.24	105.28%	-410,425.91
76	-410,425.91	45,616.00	-456,041.91	105.28%	-480,120.92
77	-480,120.92	45,617.00	-525,737.92	105.28%	-553,496.89
78	-553,496.89	45,618.00	-599,114.89	105.28%	-630,748.15
79	-630,748.15	45,619.00	-676,367.15	105.28%	-712,079.34
80	-712,079.34	45,620.00	-757,699.34	105.28%	-797,705.86
81	-797,705.86	45,621.00	-843,326.86	105.28%	-887,854.52
82	-887,854.52	45,622.00	-933,476.52	105.28%	-982,764.08

**Cuadro 5.** Hasta que edad alcanza el capital acumulado **Fuente:** Elaboración de la autora (2017)

Como se puede apreciar, según lo mostrado, con la rentabilidad actual que obtiene la Caja de Pensiones Militar Policial que es del 6.28% solo alcanzaría para una pensión hasta los 68 años de edad y posterior a ello el Estado tendría que solventar el déficit generado si no se toma en cuenta lo demostrado.

#### **5.4 Justificación**

La presente investigación se realiza con el fin que la Caja de Pensiones Militar Policial realice una adecuada política de inversiones de las cotizaciones, con el fin de mejorar sus rendimientos financieros para que esto beneficie a sus aportantes y se pueda cumplir con el propósito de dar una pensión digna al personal que se encuentra al amparo del Decreto Legislativo N° 1133.

#### **5.5 Resultados esperados**

La propuesta “Manual estratégico: Pensión segura”, proporcionará como resultado una variedad de productos financieros, que bajo una administración de portafolios adecuada se constituyen en alternativas, que podrían asegurar el pago de las pensiones del personal militar y policial en retiro.

La presente propuesta tiene el propósito de dar sostenibilidad al régimen de pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133, para lo cual se desarrollará un manual estratégico que permitirá mejorar la rentabilidad de los aportantes del decreto en mención, para lo cual se recurrirá a lo establecido en el Artículo 41 y el Artículo 42, del mismo decreto a fin de lograr los objetivos trazados.

**Artículo 41.- Criterios de la Inversión**

El Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial se invertirá teniendo en cuenta, en forma concurrente, las siguientes condiciones:

- a) La seguridad de su valor real;
- b) La mayor rentabilidad posible;
- c) La liquidez; y,
- d) La garantía del equilibrio financiero del Régimen de Pensiones del personal militar y policial.

La rentabilidad e inversiones del Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial se sujetarán a la normatividad vigente del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Mediante Decreto Supremo, refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se podrá emitir normas complementarias para la mejor aplicación del presente artículo.

**Artículo 42.- De la administración del Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial**

Los gastos administrativos del administrador del Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial, serán cubiertos hasta con un porcentaje de la rentabilidad que genere dicho fondo.

El referido porcentaje será establecido mediante decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y a propuesta del Ministerio de Economía y Finanzas.

## 5.6 Plan de actividades

Plan de actividades para la realización del manual.

Actividad	Descripción	Tiempo	Responsable
Elaboración del contenido del manual	Redacción del manual estratégico “Pensión segura”	15 días	Asesora externa
Revisión por el asesor legal	Estudio de las normas usadas que sostendrá de base legal al manual.	3 días	Asesor legal externo
Producción del diseño del manual	El diseñador gráfico realizará el manual de acuerdo a las instrucciones dadas.	7 días	Diseñador grafico
Impresión del manual	Asesora externa será la encargada de la impresión.	1 día	Asesora externa
Entrega del manual	Asesora externa en cualquier momento entregara el manual a la CPMP.	1 día	Asesora externa

**Cuadro 6.** Plan de actividades para la realización del manual **Fuente:** Elaboración de la autora (2017)

## 5.7 Evidencias

Se presentará el Manual estratégico: Pensión segura, que se facilitará a la Caja de Pensiones Militar Policial para dar sostenibilidad al régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 (ver anexo 6).

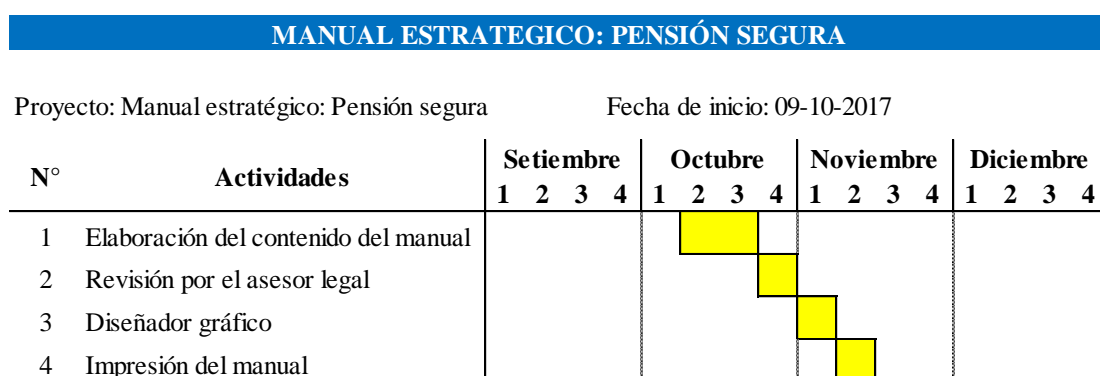
## 5.8 Presupuesto

### PRESUPUESTO PARA EL MANUAL ESTRATEGICO: PENSIÓN SEGURA

N°	Descripción	Cantidad	Precio Unitario S/	Total S/
1	Elaboración del contenido del manual	01	1,500.00	1,500.00
2	Revisión por el asesor legal	01	1,500.00	1,500.00
3	Diseñador gráfico	01	500.00	500.00
4	Impresión del manual	05	15.00	75.00
<b>TOTAL S/</b>				<b>3,575.00</b>

**Cuadro 7.** Presupuesto para el manual **Fuente:** Elaboración de la autora (2017)

## 5.9 Diagrama de Gantt



*Figura 14.* Diagrama de Gantt

*Fuente:* Elaboración de la autora (2017)

### 5.10 Flujo de caja en un plazo de cinco años considerando tres escenarios

FLUJO DE CAJA				
DESCRIPCIÓN	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN FUTURA		
		Escenario Optimista	Escenario Probable	Escenario Pesimista
Rentabilidad	<b>6.28%</b>	<b>9.69%</b>	<b>7.50%</b>	<b>7.27%</b>
Monto a invertir	300,000,000.00	300,000,000.00	300,000,000.00	300,000,000.00
Interes del Primer año	18,840,000.00	29,070,000.00	22,500,000.00	21,810,000.00
<b>Total Primer año</b>	<b>318,840,000.00</b>	<b>329,070,000.00</b>	<b>322,500,000.00</b>	<b>321,810,000.00</b>
Interes del Segundo año	20,023,152.00	31,886,883.00	24,187,500.00	23,395,587.00
<b>Total Segundo año</b>	<b>338,863,152.00</b>	<b>360,956,883.00</b>	<b>346,687,500.00</b>	<b>345,205,587.00</b>
Interes del Tercer año	21,280,605.95	34,976,721.96	26,001,562.50	25,096,446.17
<b>Total Tercer año</b>	<b>360,143,757.95</b>	<b>395,933,604.96</b>	<b>372,689,062.50</b>	<b>370,302,033.17</b>
Interes del Cuarto año	22,617,028.00	38,365,966.32	27,951,679.69	26,920,957.81
<b>Total Cuarto año</b>	<b>382,760,785.94</b>	<b>434,299,571.28</b>	<b>400,640,742.19</b>	<b>397,222,990.99</b>
Interes del Quinto año	24,037,377.36	42,083,628.46	30,048,055.66	28,878,111.44
<b>Total Quinto año</b>	<b>406,798,163.30</b>	<b>476,383,199.74</b>	<b>430,688,797.85</b>	<b>426,101,102.43</b>
<b>RENTABILIDAD S/</b>		<b>69,585,036.44</b>	<b>23,890,634.55</b>	<b>19,302,939.13</b>

*Cuadro 8.* Flujo de caja considerando tres escenarios **Fuente:** Elaboración de la autora (2017)

### 5.11 Viabilidad económica de la propuesta

La viabilidad de la propuesta está sustentada según se muestra en el cuadro 9, donde se aprecia que como mínimo se necesita más del 7.5% de rentabilidad para asegurar el pago del pensionista hasta los 82 años de edad.

La determinación de la participación de los activos va ser de suma importancia porque de ello depende la rentabilidad.

VIABILIDAD ECONOMICA			
PORTAFOLIO	Rentabilidad prevista para alcanzar el 7.5% mínimo	Participación de los activos	Participación en rentabilidad
<b>Instrumentos adquiridos por la CPMP</b>		<b>35%</b>	
Adquisiciones de bonos soberanos del Perú	6.50%	20%	1.30%
Otros instrumentos de renta fija	6.28%	10%	0.63%
Otros instrumentos de renta variable	6.28%	5%	0.31%
<b>Fideicomiso de inversión a favor de una AFP integrante del sistema privado</b>	9.00%	<b>20%</b>	1.80%
<b>Préstamos al personal miembros de la CPMP</b>		<b>45%</b>	
Para adquisición de vivienda	9.00%	20%	1.80%
Para compra de deuda	11.00%	15%	1.65%
Para compra de bienes y servicios	12.00%	10%	1.20%
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>8.69%</b>

**Cuadro 9.** Viabilidad económica **Fuente:** Elaboración de la autora (2017)

### 5.12 Validación de la propuesta

La propuesta ha sido validada por dos profesionales expertos en el área, el Lic. José Antonio Picoaga Linares, asesor temático y actual docente de la Universidad Privada Norbert Wiener, especialista en temas de administración y el CPCC Josfer Salas Reynaga

especialista en el tema y actualmente laborando en el área de DGRRHH del Ministerio de Defensa. (ver anexo 5).



## **CAPITULO VI**

### **DISCUSIÓN**

La presente tesis titulada, Gestión de portafolios para la sostenibilidad al Régimen de Pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133, Lima 2017, logró finalizar adecuadamente el proceso de investigación y propuesta de solución a los problemas económico - financiero que presentará el régimen de pensiones bajo la administración de la Caja de Pensiones Militar Policial.

Asimismo, luego de analizar los resultados cuantitativos y cualitativos de los resultados obtenidos, se pudo observar que el rendimiento obtenido actualmente no será suficiente para cumplir con el pago de pensiones del personal en retiro, por ello, debido a detectar tales situaciones mostradas en la memoria anual del ente administrador, se requirió durante todo el proceso de investigación a la búsqueda y revisión de teorías administrativas y financieras, que sustenten la presente propuesta denominada “Manual estratégico: Pensión segura”, que incluye una cartera de productos financieros que darán sostenibilidad al indicado régimen pensionario, la cual cuenta con información significativa como, la descripción de la empresa, el organigrama de la empresa, el marco legal de la empresa y finalmente los productos financieros sugeridos a fin de proporcionar y garantizar la sostenibilidad a la pensión

Por ello, ante la dificultad de lograr una rentabilidad necesaria del 7.5%, que permita asegurar el pago de las pensiones hasta la esperanza de vida de 82 años prevista para el personal militar o policial en situación de retiro, resulta necesario buscar instrumentos financieros alternativos o complementarios a otras que le signifique mayores ganancias al ente administrador de este régimen, en ese sentido los componentes de dicho portafolio son mostrados en el manual sugerido.

Finalmente, se tiene como premisa presentar un manual estratégico de un portafolio de inversiones, sin colisionar con la legislación que sobre el particular señala el artículo 41 de Decreto Legislativo N° 1133, dado que, las alternativas de inversión presentadas son completamente viables, ya que, así lo permite el mismo.

**CAPITULO VII**  
**CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

## 7.1 Conclusiones

Las conclusiones para la presente investigación son las siguientes:

- Primera:** Ante la situación actual de rendimiento que está generando las inversiones realizadas con los aportes del personal inmerso en el Decreto Legislativo N° 1133, administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial, se optó por proponer un portafolio que permita dar sostenibilidad al régimen en mención, mediante la ejecución de un portafolio actualizado, a través de la propuesta de la entrega de un manual estratégico, a fin de generar mayor rentabilidad y por consecuencia sostenibilidad.
- Segunda:** Se diagnosticó que para poder cubrir en su totalidad con la pensión que le correspondería a un coronel en situación militar de retiro hasta la esperanza de vida de 82 años, según datos obtenidos, se tendría que obtener una rentabilidad mínima del 7.50%. Esta información fue elaborada gracias al análisis cuantitativo según la memoria anual de la Caja de Pensiones Militar Policial, y corroborado por el estudio cualitativo de la investigación.
- Tercera:** Se ha conceptualizado a lo largo del proceso de investigación realizada la variable gestión y la variable sostenibilidad, teniendo en cuenta que las preceden diferentes aportes mediante teorías de administración que sustentan los criterios necesarios para la cimentación estratégica de herramientas que sirva de base a la investigación, a fin de elaborar una propuesta adecuada que permita mejorar la situación actual de la rentabilidad del Decreto Legislativo N° 1133.

- Cuarta:** El presente trabajo de investigación diseñó una propuesta que permite dar sostenibilidad al Decreto antes mencionado, el cual presenta un portafolio que muestra que la mejor manera de reducir o manejar el riesgo es a través de la diversificación, por lo tanto, se construye un portafolio que combine diferentes tipos de inversión, con la finalidad de mejorar los problemas manifestados en el análisis cuantitativo y cualitativo.
- Quinta:** La propuesta para dar sostenibilidad al Decreto Legislativo N° 1133, se ha orientado en los conocimientos y recomendaciones de profesionales expertos en el tema y especialistas en recursos humanos, finanzas y administración, los mismos que han apoyado en el mejoramiento de la propuesta elaborada y por consiguiente dar la conformidad en la investigación realizada.
- Sexta:** Independientemente de las inversiones que actualmente realiza la Caja de Pensiones Militar Policial, existen otras modalidades de inversión que le permitiría lograr mayores beneficios, sin salirse del marco legal correspondiente (mediante Decreto Supremo, refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se podrá emitir normas complementarias para la mejor aplicación tal como lo establece el mismo).

## 7.2 Sugerencias

Las sugerencias para la presente investigación son las siguientes:

- Primera:** La investigación permitió poner en descubierto la necesidad de implementar un manual que de sostenibilidad al Decreto Legislativo N° 1133, se sugiere aplicar la propuesta en la Caja de Pensiones Militar Policial, desde la gerencia de inversiones y la gerencia de riesgo y desarrollo de la organización en mención, con la finalidad de evaluar la propuesta presentada para así cumplir con el objetivo de dar sostenibilidad al mencionado régimen pensionario.
- Segunda:** La evaluación del manual propuesto juega un papel importante para el futuro de los pensionistas del Decreto Legislativo N° 1133, dado que, la rentabilidad actual no sería suficiente para la sostenibilidad de la misma.
- Tercera:** Incorporar los productos financieros sugeridos en el manual, que podrían constituir un portafolio para financiar la pensión del personal militar y policial en situación de retiro que se encuentran al amparo del Decreto en mención, hasta la esperanza de vida de 82 años.
- Cuarta:** Dar a conocer a las autoridades correspondientes sobre la problemática investigada, con la finalidad que se gestione la aprobación del marco legal correspondiente (mediante Decreto Supremo, refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se podrá emitir normas complementarias para la mejor aplicación tal como lo establece el mismo), a efectos de incorporar el

presente manual que permitiría dar sostenibilidad al indicado régimen pensionario



## **CAPITULO VIII**

## **REFERENCIAS**

- Arca, J. (2004). Feed back o retroalimentación. Recuperado: <http://www.jesusarcas.com/01d6f794210bf430b/01d6f7948008cd701/01d6f7948008e3207/>. Extraído el 23 de setiembre del 2017.
- Caja de Pensiones Militar Policial (2016). *Memoria Anual*. Lima: Caja de Pensiones Militar Policial.
- Camacho, P., Moreno, J. y Rincón, M. (2012). *Sostenibilidad financiera de la pensión de vejez en los regímenes pensionales, el caso colombiano* (Tesis de Licenciatura). Colombia: Universidad Libre.
- Chávez, N. (2007). *Metodología de la Investigación*. Caracas: Columna.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración* (5° ed). Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7° ed). México: Mc Graw-Hill.
- Cuesta, J. (2009). *Trastornos del espectro autista y calidad de vida*. Madrid: La Muralla.
- Del Río, D. (2013). *Diccionario Glosario de Metodología de la Investigación Social*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Dale, B. (1995). *Control de Calidad*. México: Pearson Educación.
- Diaz, E. (2001). *Administración y Dirección*. México McGraw-Hill
- Elkington, J. (1999): *Triple Bottom Line Revolution: Reporting for the Third Millennium*, Australian CPA, 69, p. 75. Recuperado el 20 de setiembre del 2017 de: <http://www.aeet.org/ecosistemas/022/informe1.htm>
- Elliott, J. (2004). *La organización requerida: Un sistema integrado para crear organizaciones eficaces y aplicar el liderazgo gerencial en el siglo XXI*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

- Gitman, Z (2012) *Principios de la administración financiera* (12° ed) México: Pearson
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación científica*. México: McGraw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: McGraw-Hill
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. (3°ed) Caracas: Fundación Sypal
- James R, E., & William M, L. (1993). *Administración y Control de la Calidad*. México: Iberoamérica S.A. de C.V.
- Iso 9001 (2014). *Entendiendo el enfoque basado en procesos. Sistema de Gestión de la Calidad*. Recuperado de: [www.nueva-iso-9001-2015.com/.../iso-9001-entendiendo-enfoque-basado-procesos/](http://www.nueva-iso-9001-2015.com/.../iso-9001-entendiendo-enfoque-basado-procesos/). Extraído el 20 de setiembre del 2017.
- López F. (1999) *Aplicación del enfoque Markowitz al cálculo del Valor en Riesgo (VaR) de un portafolios de divisas*, Revista Contaduría y Administración, N°. 193, Abr-Jun, pp. 53-60
- Martínez, M. (2007). *El Concepto de Productividad en el Análisis Económico*. Recuperado el 01 de Setiembre del 2017, de <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia1.pdf>
- Miranda, F., Chamorro, A., & Rubio, S. (2007). *Introducción a la Gestión de la Calidad*. Madrid: Delta Publicaciones Universitarias.
- Osegueda, A. (2013). *Optimización de portafolios accionarios diversificados internacionalmente: propuesta de una estrategia* (Tesis de Maestría). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson
- Rospligiosi, R. (2017). *La retroalimentación: pieza clave en la mejora del desempeño*. Recuperado de: <http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/la->

retroalimentación-pieza-clave-en-la-mejora-del-desempeno/. Extraído el 23 de setiembre del 2017.

Rubilar, C. y Venegas, C. (2012). *El desempeño de los fondos de pensiones a través de la rentabilidad eficiente y comportamiento de mercado de las administradoras de fondos de pensiones en Chile, para el periodo 2006-2011* (Tesis de Licenciatura). Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Schnarch Kirberg, A. (2011). *Marketing de Fidelización*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Setó, D. (2004). *De la calidad de servicio a la fidelidad del cliente*. Madrid: Esic.

Tamayo, M., & Tamayo, y. (1997). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa S.A.

Torres, D. y Osorio, M. (2011). *Inequidad en el régimen pensional colombiano* (Tesis de Licenciatura). Colombia: Universidad de Manizales.

Valdez, P. (2010). *Introducción a la Gestión* . Recuperado el 16 de Setiembre de 2017, de <http://personales.upv.es/igil>

Valdés, L. (2002) *La Re-evolución empresarial del siglo XXI*, Colombia: Grupo Editorial Norma.

Valencia, J. y Gallego, G. (2014). *Diseño de un portafolio de inversión de renta variable con instrumentos financieros colombianos bajo la metodología de cartera eficiente de Harry Markowitz*. (Tesis de Licenciatura). Colombia: Universidad de Medellín.

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de la investigación

<b>Título de la Investigación:</b> Gestión de portafolios para la sostenibilidad al régimen de pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133, Lima 2017		
<b>Planteamiento de la investigación</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Justificación</b>
<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Justificación Metodológica</b>
¿Cómo gestionar los portafolios para dar sostenibilidad al Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133, Lima 2017?	Proponer un portafolio que permita dar sostenibilidad al Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial, Lima 2017.	Investigación Holística
	<b>Objetivos específicos</b>	
	Diagnosticar la sostenibilidad del régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial.	
	Conceptualizar la categoría sostenibilidad de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 de la Caja de Pensiones Militar Policial.	
	Diseñar la propuesta que permita dar sostenibilidad al régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial 2017.	
	Validar la propuesta y los instrumentos aplicados en el estudio a través de juicio de expertos.	<b>Justificación Práctica</b> En cuanto a los objetivos
	Evidenciar la propuesta mediante un manual de gestión de portafolios para dar sostenibilidad al régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial 2017.	
	<b>Metodología</b>	
<b>Sintagma y enfoque</b>	<b>Tipo y diseño</b>	<b>Método e instrumentos</b>
Sintagma Holístico Enfoque Mixto	Tipo Proyectivo Diseño Transversal no experimental	Ficha de entrevista Ficha de registro de información

**Anexo 2: Matriz metodológica de categorización**

Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Sub Categorías	Unidad de análisis	Técnicas	Instrumentos
Proponer un portafolio que permita dar sostenibilidad al Régimen de Pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial, Lima 2017.	<p>Diagnosticar la sostenibilidad del régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial.</p> <p>Conceptualizar la categoría sostenibilidad de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 de la Caja de Pensiones Militar Policial.</p> <p>Diseñar la propuesta que permita dar sostenibilidad al régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial 2017.</p> <p>Validar la propuesta y los instrumentos aplicados en el estudio a través de juicio de expertos.</p> <p>Evidenciar la propuesta mediante un manual de gestión de portafolios para dar sostenibilidad al régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 1133 administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial 2017.</p>	<p>Gestión</p> <p>Sostenibilidad</p>	<p>Sistema de mejora</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Organización</p> <p>Productividad</p> <p>Planificación</p>	Memoria anual	Entrevista	<p>Ficha de entrevista</p> <p>Ficha de registro de información</p>

**Anexo 3: Instrumento cuantitativo**

**FICHA DE REGISTRO DE INFORMACIÓN**

**Gestión de portafolios para la sostenibilidad al Régimen de Pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133, Lima 2017**

N°	Documentos	Descripción	Periodo/f	%	Interpretación
1	Memoria Anual de la Caja de Pensiones Militar Policial	Información sobre las actividades realizadas de la Caja de Pensiones Militar Policial dentro del año.	2016	75%	<p>Facilitará información sobre la administración de los aportes del personal bajo el régimen del DL N°1133.</p> <p>Para la formulación de la tesis, se cuenta con una información que se puede calificar como oportuna, suficiente y clara, que para este fin, se tomara como referencia la correspondiente al ejercicio económico del año 2016, que incluye información acumulada desde diciembre del 2012, fecha que se inicia el régimen de capitalización individual para el personal militar y policial.</p>
2	Decreto Legislativo N° 1133 del 08-12-2012	Decreto Legislativo para el Ordenamiento Definitivo	2016	20%	<p>Permitirá conocer el marco regulatorio para este régimen en el cual describe los aspectos principales:</p> <p>Aportes mensuales.</p> <p>Modelo de capitalización individual.</p>



		del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial			Derecho a recibir pensión. Edad para recibir una pensión. Pensión con el grado inmediato superior. Capital acumulado necesario para obtener una pensión.
3	Decreto Ley N° 21021 del 17-12-1974	Ley de Creación de la Caja de Pensiones Militar-Policial	2016	5%	Mediante el decreto ley antes mencionada se crea la Caja de Pensiones militar y policial, como ente financiero que administra el pago de pensiones y compensaciones del personal militar y policial.

**Anexo 4: Instrumento cualitativo****FICHA DE ENTREVISTA**

Nombre del entrevistado: .....

Cargo: .....

Día: ..... Hora: .....

N°	Preguntas
1	Piensa usted que con el modelo establecido en el DL N° 1133 (modelo de capitalización individual) a partir de DIC 2012 se obtendrá mejores beneficios en comparación con el DL N° 19846 (sistema de reparto) vigente hasta el DIC 2012.
2	Tiene conocimiento de experiencias extranjeras similares a la situación del Perú en relación al sistema de capitalización individual como ha sucedido mediante el DL N° 1133.
3	Si de acuerdo al diseño financiero establecido en el DL N° 1133 se podría dar sostenibilidad al pago de pensiones al personal que se encuentra bajo este régimen.
4	En su calidad de administrador de los aportes del personal militar policial, ¿Podría pronosticar que los rendimientos financieros que viene obteniendo la caja de pensiones militar policial podría asegurar el pago de las pensiones hasta el fallecimiento del titular y sus familiares?
5	Cree que existe alguna diferencia entre la política de inversiones que realiza la caja de pensiones en relación a los aportes que realiza el personal según modelo de capitalización individual, respecto a la política de inversiones que tienen las AFPs. ¿Distra mucho la diferencia entre ambos modelos?, bríndeme su punto de vista.
6	Teniendo en consideración que la esperanza de vida es cada vez mayor, estaría conforme que se modifique los aportes individuales, para los futuros pensionistas, a más de 20 años de aportes.

**Muchas gracias.**

### FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: JOSFER SALAS REYNAGA

Cargo: ANALISTA DE PRESUPUESTO DGRPHH.-MINDEF

Día: 10-10-17 Hora: 05:00 PM

N°	Preguntas
1	Piensa usted que con el modelo establecido en el DL N° 1133 (modelo de capitalización individual) a partir de DIC 2012 se obtendrá mejores beneficios en comparación con el DL N° 19846 (sistema de reparto) vigente hasta el DIC 2012.
2	Tiene conocimiento de experiencias extranjeras similares a la situación del Perú en relación al sistema de capitalización individual como ha sucedido mediante el DL N° 1133.
3	Si de acuerdo al diseño financiero establecido en el DL N° 1133 se podría dar sostenibilidad al pago de pensiones al personal que se encuentra bajo este régimen.
4	En su calidad de administrador de los aportes del personal militar policial, ¿Podría pronosticar que los rendimientos financieros que viene obteniendo la caja de pensiones militar policial podría asegurar el pago de las pensiones hasta el fallecimiento del titular y sus familiares?
5	Cree que existe alguna diferencia entre la política de inversiones que realiza la caja de pensiones en relación a los aportes que realiza el personal según modelo de capitalización individual, respecto a la política de inversiones que tienen las AFPs. ¿Diste mucho la diferencia entre ambos modelos?, bríndeme su punto de vista.
6	Teniendo en consideración que la esperanza de vida es cada vez mayor, estaría conforme que se modifique los aportes individuales, para los futuros pensionistas, a más de 20 años de aportes.

**Muchas gracias.**




## FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: MARCO FLORIAN PLAIENCA  
 Cargo: ASESOR ALTA DIRECCION - FAD  
 Día: 10-10-17 Hora: 10 am

N°	Preguntas
1	Piensa usted que con el modelo establecido en el DL N° 1133 (modelo de capitalización individual) a partir de DIC 2012 se obtendrá mejores beneficios en comparación con el DL N° 19846 (sistema de reparto) vigente hasta el DIC 2012.
2	Tiene conocimiento de experiencias extranjeras similares a la situación del Perú en relación al sistema de capitalización individual como ha sucedido mediante el DL N° 1133.
3	Si de acuerdo al diseño financiero establecido en el DL N° 1133 se podría dar sostenibilidad al pago de pensiones al personal que se encuentra bajo este régimen.
4	En su calidad de administrador de los aportes del personal militar policial, ¿Podría pronosticar que los rendimientos financieros que viene obteniendo la caja de pensiones militar policial podría asegurar el pago de las pensiones hasta el fallecimiento del titular y sus familiares?
5	Cree que existe alguna diferencia entre la política de inversiones que realiza la caja de pensiones en relación a los aportes que realiza el personal según modelo de capitalización individual, respecto a la política de inversiones que tienen las AFPs. ¿Distra mucho la diferencia entre ambos modelos?, bríndeme su punto de vista.
6	Teniendo en consideración que la esperanza de vida es cada vez mayor, estaría conforme que se modifique los aportes individuales, para los futuros pensionistas, a más de 20 años de aportes.

Muchas gracias.



**Anexo 5: Certificado de validez por Juicio de Expertos**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Yo, José Hilarios Corbacho Mena identificado con DNI N° 401603814 especialista en Investigación y Búsqueda de Fuentes ubicado en San José procedo a revisar los documentos que se revisarán para el desarrollo de la investigación:

- Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.
- Relevancia:** El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.
- Claridad:** La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.
- Suficiencia:** La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

N°	Registro de documentos	Coherencia				Relevancia				Claridad				Suficiencia				Puntaje	Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Memoria anual de la Caja de Pensiones Militar Policial				X				X				X				X	16	
2	Decreto Legislativo N° 1133 del 08-12-2012				X				X				X				X	16	
3	Decreto Ley N° 21021 del 17-12-1974				X				X				X				X	16	

*[Handwritten signature]*




(si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

Y después de la revisión opino que el instrumento  Sí  No debe de ser aplicado:

1. Debe de añadir .... Dimensión/subcategoría .....  
.....
2. Debe añadir ..... ítems en la dimensión/sub categoría .....  
.....
3. ....  
.....

Es todo cuanto informo;

  
Firma



**CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Yo, MANUEL JESUS MENDINES LOUICA identificado con DNI N° 06200136 especialista en GERENCIA actualmente laboro en U.P.N.W. ubicado en ..... procedo a revisar los documentos que se revisaran para el desarrollo de la investigación:

**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.

**Relevancia:** El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.

**Claridad:** La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.

**Suficiencia:** La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

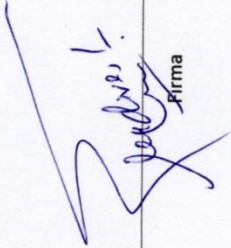
N°	Registro de documentos	Coherencia				Relevancia				Claridad				Suficiencia				Puntaje	Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Memoria anual de la Caja de Pensiones Militar Policial			✓				✓					✓				✓	16	
2	Decreto Legislativo N° 1133 del 08-12-2012			✓				✓					✓				✓	16	
3	Decreto Ley N° 21021 del 17-12-1974			✓				✓					✓				✓	16	

(si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

Y después de la revisión opino que el instrumento  Si  No debe de ser aplicado:

1. Debe de añadir .... Dimensión/subcategoría  
.....
2. Debe añadir .... ítems en la dimensión/sub categoría  
.....
3. ....  
.....

Es todo cuanto informo;

  
\_\_\_\_\_  
Firma





Universidad  
Norbert Wiener

**CERTIFICADO DE VALDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Yo, CAPRISTÁN MIRANDA JUIO RICARDO identificado con DNI N° 06663187 especialista en FINANZA actualmente laboro en D. U. W. I. E. S. C. ubicado en L. I. N. C. E. procedo a revisar los documentos que se revisaran para el desarrollo de la investigación:

**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.

**Relevancia:** El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.

**Claridad:** La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.

**Suficiencia:** La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

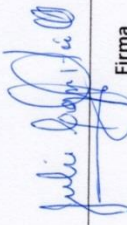
N°	Registro de documentos	Coherencia				Relevancia				Claridad				Suficiencia				Puntaje	Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Memoria anual de la Caja de Pensiones Militar Policial				✓				✓				✓				✓	16	
2	Decreto Legislativo N° 1133 del 08-12-2012				✓				✓				✓				✓	16	
3	Decreto Ley N° 21021 del 17-12-1974				✓				✓				✓				✓	16	

(si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

Y después de la revisión opino que el instrumento  Si  No debe de ser aplicado:

1. Debe de añadir ... Dimensión/subcategoría .....  
.....
2. Debe añadir ... items en la dimensión/sub categoría .....  
.....
3. ....  
.....  
.....

Es todo cuanto informo;

  
Firma

## Anexo 6: Certificado de validación de la propuesta

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Título de la investigación: Gestión de portafolios para la sostenibilidad al Régimen de Pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133, Lima 2017

Nombre de la propuesta: Manual estratégico: Pensión segura

Yo, ...JOSE ANTONIO PICOAGA LINARES... identificado con DNI N° ...07464256... especialista en ...ADMINISTRACIÓN...actualmente laboro en ...UPNW... ubicado en ...LINCE... procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

**Pertinencia:** La propuesta es coherente entre el problema y la solución.

**Relevancia:** Lo planteado en la propuesta aporta a los objetivos.

**Construcción gramatical:** se entiende sin dificultad alguna los enunciados de la propuesta.

N°	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	La propuesta se fundamenta en las ciencias administrativas / ingeniería.	✓		✓		✓			
2	La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.	✓		✓		✓			
3	La propuesta se sustenta en un diagnóstico previo.	✓		✓		✓			
4	Se justifica la propuesta como base importante de la investigación aplicada proyectiva	✓		✓		✓			
5	La propuesta presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.	✓		✓		✓			
6	La propuesta guarda relación con el diagnóstico y responde a la problemática	✓		✓		✓			

7	La propuesta tiene un plan de acción e intervención bien detallado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	Dentro del plan de intervención existe un cronograma detallado y responsables de las diversas actividades	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	La propuesta es factible y tiene viabilidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	Es posible de aplicar la propuesta al contexto descrito	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Y después de la revisión opino que:

1. Si cumple.....
2. ....
3. ....

Es todo cuanto informo;

  
 \_\_\_\_\_  
 Lic. José Antonio Picoaga Linares  
 SECRETARIO ACADÉMICO  
 FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS  
 Universidad Norbert Wiener



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA**

Título de la investigación: Gestión de portafolios para la sostenibilidad al Régimen de Pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133, Lima 2017

Nombre de la propuesta: Manual estratégico: Pensión segura

Yo, ...JOSFER SALAS REYNAGA... identificado con DNI N° ...10215349... especialista en ...CONTABILIDAD Y FINANZAS... actualmente laboro en ...MINISTERIO DE DEFENSA... ubicado en ...JESUS MARIA... procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

**Pertinencia:** La propuesta es coherente entre el problema y la solución.

**Relevancia:** Lo planteado en la propuesta aporta a los objetivos.

**Construcción gramatical:** se entiende sin dificultad alguna los enunciados de la propuesta.

N°	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	La propuesta se fundamenta en las ciencias administrativas / ingeniería.	✓		✓		✓			
2	La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.	✓		✓		✓			
3	La propuesta se sustenta en un diagnóstico previo.	✓		✓		✓			
4	Se justifica la propuesta como base importante de la investigación aplicada proyectiva	✓		✓		✓			
5	La propuesta presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.	✓		✓		✓			
6	La propuesta guarda relación con el diagnóstico y responde a la problemática	✓		✓		✓			

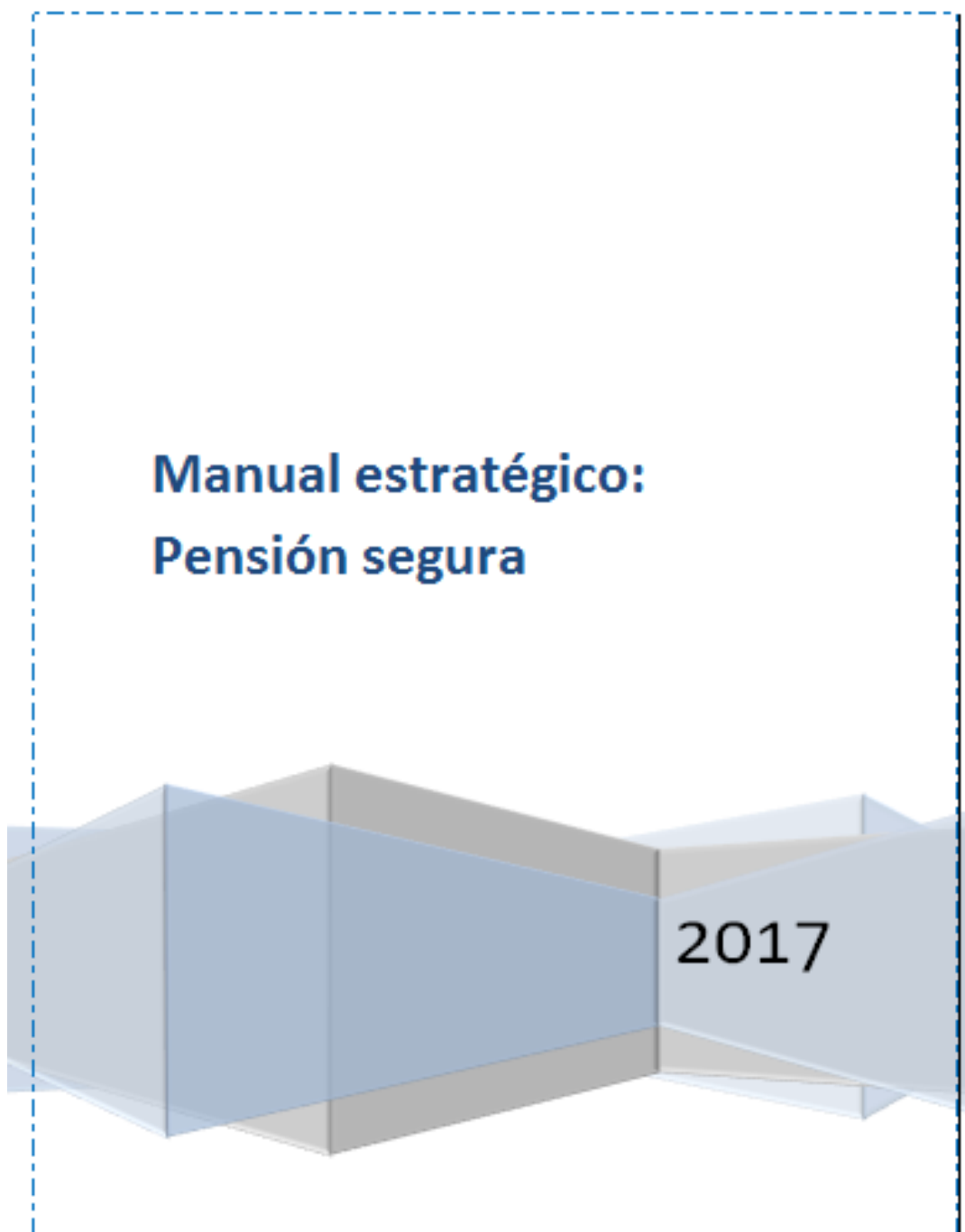
7	La propuesta tiene un plan de acción e intervención bien detallado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	Dentro del plan de intervención existe un cronograma detallado y responsables de las diversas actividades	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	La propuesta es factible y tiene viabilidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	Es posible de aplicar la propuesta al contexto descrito	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Y después de la revisión opino que:

1. .... *ES APLICABLE.* .....
2. ....
3. ....

Es todo cuanto informo;

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

**Anexo 7: Evidencia de la propuesta**

## INDICE

Contenido:

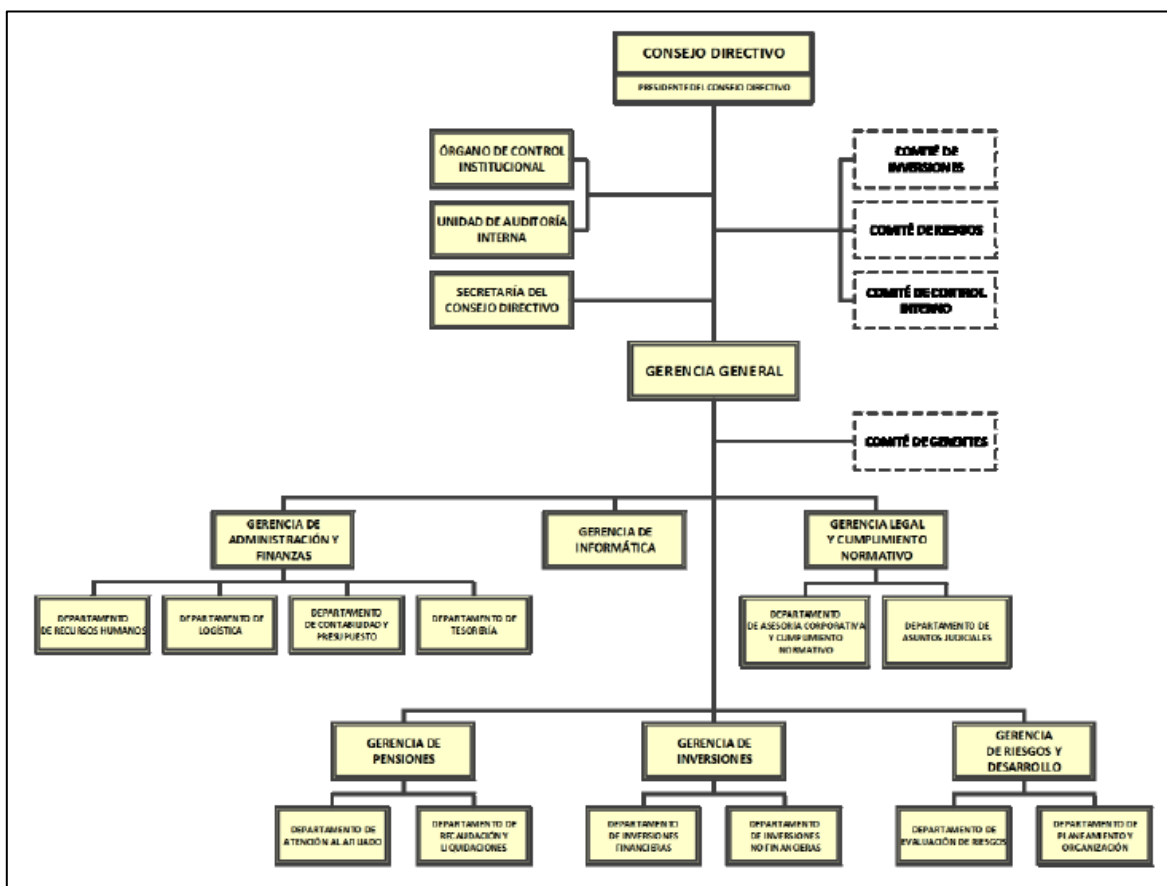
Índice	2
Introducción	3
Organigrama	3
Misión, visión y valores	4
Objeto	5
Generalidades	5
Base legal	9
Aspectos técnicos	10
Instrumentos de inversión mixtos: Fondos mutuos	13
Principales fondos diseñados en el sistema privado de pensiones	13
Alternativa recomendada	14
Portafolio para alcanzar la rentabilidad necesaria del 7.50%	15
Razones que justifican el programa de préstamos	16
Recomendación	16

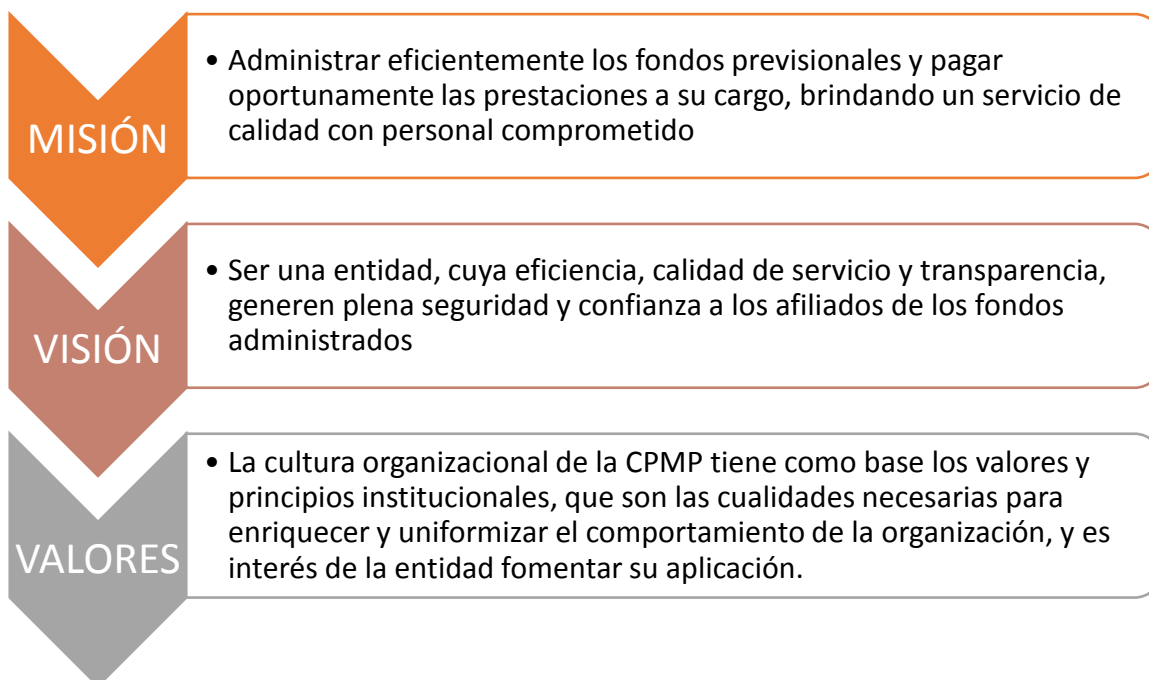


## INTRODUCCION

El presente manual ha sido elaborado con el propósito de dar sostenibilidad al régimen de pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133.

### ➤ ORGANIGRAMA





A continuación se presentan los principales capítulos que ejecutaran los estamentos de la Caja de Pensiones Militar Policial, de acuerdo al área de su responsabilidad.

### ➤ **OBJETO**

Establecer las disposiciones y procedimientos generales relacionados con la gestión financiera y demás operaciones de tesorería, para la sostenibilidad al régimen de pensiones al amparo del Decreto Legislativo N° 1133,

### ➤ **GENERALIDADES**

En términos generales se puede manifestar que los principales inversionistas institucionales (los fondos mutuos, fondos de inversión y el Sistema Privado de Pensiones (SPP)), cumplen un rol fundamental en el mercado de capitales peruano, al ser los principales demandantes de activos financieros.

La participación de estos inversionistas institucionales provee de recursos financieros a diversos sectores de la economía, lo que en última instancia se observa en un mayor crecimiento económico.

Lo que busca las administradoras de fondos de pensiones (AFP) y la Caja de Pensiones Militar Policial, es lograr la mayor rentabilidad al menor riesgo, a fin que puedan otorgar pensiones de calidad y hasta el final de la vida del aportante o su cónyuge sin embargo, la rentabilidad nominal y real actual o histórica no es indicativo que en el futuro ésta se mantendrá.

Con fecha 26 de diciembre de 1972, se creó el Régimen Previsional, regulado por el Decreto Ley N° 19846, mediante el cual se unificó el Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial por los servicios prestados al Estado y los derechos que corresponden a sus deudos, este régimen está a cargo de la Caja de Pensiones Militar y Policial (CPMP).

Mediante el Decreto Ley N° 21021 se crea la Caja de Pensiones Militar y Policial, como ente financiero que administra el pago de pensiones y compensaciones del personal militar y policial en situación de retiro.

Este régimen previsional fue declarado cerrado con el Decreto Legislativo N° 1133, por lo que no admite nuevas incorporaciones o reincorporaciones. Asimismo, el Decreto Legislativo N° 1133 creó el nuevo Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial, al que pertenecen quienes inician la carrera de oficiales o suboficiales a partir del 10 de diciembre del año 2012, su administración también está a cargo de la CPMP.

En diciembre de 2012, el Estado Peruano emitió dicho dispositivo legal mediante el cual ha dispuesto un cambio del sistema de reparto (Decreto Ley N° 19846), a un sistema de Capitalización Individual que vienen siendo administrado por la Caja de Pensiones Militar y Policial.

El mayor aporte realizado por el personal (del 6% al 13%), frente al régimen anterior (Decreto Ley N° 19846 del 6%), no se refleja en ningún beneficio; por el contrario, bajo el nuevo sistema establecido en el Decreto Legislativo N° 1133, existe una gran diferencia

entre la pensión obtenida y la última remuneración; en el mejor de los casos, la pensión es de solo el 55% de las remuneraciones (en el Decreto Ley N° 19846 son del 100%).

El Decreto Ley N° 1133, tiene las características de un sistema privado de pensiones, pero como los militares y policías se retiran a los 50 años en promedio, sus aportaciones realizadas hasta esta edad no podrían sustentar el pago de las pensiones hasta el fallecimiento de él y de su cónyuge, aun cuando la tasa de aporte total se ha incrementado del 12% al 19%.

Sin embargo el problema radica en el hecho que las cotizaciones realizadas durante el periodo de cotización más la rentabilidad obtenida no permitiría el pago de la pensión del servidor y de su conyugue dado que el rendimiento de las inversiones que vienen obteniendo la Caja de Pensiones Militar Policial, es de solo 6.28%, en ese sentido, en los siguientes cuadros se determina que las pensiones para el grado de un coronel solo podrían ser pagadas hasta los 68 años de edad.

Para lograr que las pensiones se puedan otorgar hasta la esperanza de vida de un personal militar o policial establecido en 82 años, (6 años más que el promedio peruano), resulta necesario obtener una rentabilidad del 7.50%.

La información que proporciona la memoria anual de la Caja de Pensiones Militar Policial se constituye oportuna, suficiente y clara constituyéndose en un insumo para presentar una propuesta financiera para dar sostenibilidad al régimen.

Los portafolios de inversión se constituyen en la principal herramienta que tiene la Caja de Pensiones Militar Policial, en el desarrollo del sistema de capitalización al amparo del Decreto Legislativo N° 1133.

Los portafolios de inversión se integran con los diferentes instrumentos seleccionados; para hacer su elección, se debe tomar en cuenta aspectos básicos como el nivel de riesgo que está dispuesto a correr y los objetivos que busca alcanzar con su inversión.

Antes de decidir cómo se integrará el portafolio, será necesario conocer muy bien los instrumentos disponibles en el mercado para elegir las opciones más convenientes, de acuerdo a sus expectativas.

El portafolio de inversión de la Caja de Pensiones Militar Policial, se vienen ejecutando de la siguiente manera:

- La cartera administrada invierte en instrumentos de renta fija con calificación de riesgo equivalente de grado de inversión.
- El horizonte de inversión de la cartera es de largo plazo y se complementa con inversiones tácticas de corto y mediano plazo.
- Al 31 de diciembre de 2016, la cartera del Decreto Legislativo N° 1133 tiene un valor de mercado de 269 millones de soles y se encuentra diversificado por instrumento, emisor y moneda.

- El “Fondo 2” del sistema privado de pensiones en los últimos 4 años viene obteniendo rendimientos superiores al 9% en promedio, (en el caso de la AFP, Habitat superó el 10%), a diferencia del sistema administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial que ha sido del 6.28%.

➤ **BASE LEGAL**

Decreto Legislativo N° 1133 del 08-12-2012 “Decreto Legislativo para el Ordenamiento Definitivo del Régimen de Pensiones del Personal Militar y Policial”

Que en los artículos 41 y 42 indican lo siguiente:

**Artículo 41.- Criterios de la Inversión**

El Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial se invertirá teniendo en cuenta, en forma concurrente, las siguientes condiciones:

- a) La seguridad de su valor real;
- b) La mayor rentabilidad posible;
- c) La liquidez; y,
- d) La garantía del equilibrio financiero del Régimen de Pensiones del personal militar y policial.

La rentabilidad e inversiones del Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial se sujetarán a la normatividad vigente del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Mediante Decreto Supremo, refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se podrá emitir normas complementarias para la mejor aplicación del presente artículo.

## **Artículo 42.- De la administración del Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial**

Los gastos administrativos del administrador del Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial, serán cubiertos hasta con un porcentaje de la rentabilidad que genere dicho fondo.

El referido porcentaje será establecido mediante decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y a propuesta del Ministerio de Economía y Finanzas.

### **➤ ASPECTOS TÉCNICOS**

La mejor manera de reducir o manejar el riesgo es a través de la diversificación, es decir, “no poniendo todos los huevos en una misma canasta”, sino más bien diversificar las inversiones.

#### **Definición de términos**

##### **Rentabilidad**

En su forma más simple es el cociente entre los rendimientos netos de la inversión y la cantidad de dinero invertida, expresada en porcentaje. Sin embargo, el cálculo de la rentabilidad en la práctica es algo más complejo.

En primer lugar, es necesario considerar los rendimientos netos, es decir, los ingresos percibidos menos los gastos en que se incurre. Por el lado de los gastos, habrá que tener en cuenta tanto los derivados de la operativa (comisiones por la tramitación de órdenes de compra, venta, suscripción o reembolso, los llamados “corretajes”), como los que posteriormente percibirá la entidad financiera por el mantenimiento de esta inversión (gastos de administración y depósito/custodia).



**El riesgo**

El riesgo financiero es el conjunto de factores que pueden determinar que la inversión proporcione una rentabilidad distinta de la esperada, por encima o por debajo, a la inicialmente prevista.

**Tiempo**

Mientras más corto sea el horizonte, menor debe ser el nivel de riesgo que se debe asumir; El peor escenario es tener un portafolio muy riesgoso para un periodo muy limitado.

**La volatilidad**

Es una medida utilizada comúnmente para medir el grado de riesgo de un activo como las acciones, está relacionada con el rango de posibles tasas de rendimiento derivadas de poseer las acciones y la probabilidad de que ocurren. La volatilidad de una acción será mayor cuanto más amplio sea el rango de posibles resultados o sucesos y mayores sean las probabilidades de que esos rendimientos se ubiquen en los extremos del rango.

**Diversificación eficiente**

Diversificar es dividir una inversión en muchos activos riesgosos en vez de concentrarla en uno solo. El principio de diversificación dice que mediante la diversificación de activos riesgosos, la gente a veces puede lograr una reducción de su exposición global al riesgo, sin reducción alguna de su rendimiento esperado.

La diversificación se produce porque los precios de las diferentes acciones no evolucionan en idéntico sentido. Las estadísticas hacen referencia a esto cuando indican que los cambios en los precios de las acciones están imperfectamente correlacionados. Una caída en el valor de una de las acciones es compensada por la subida en el precio de otra.

### Diversos instrumentos financieros

Las inversiones de renta fija presentan una baja rentabilidad y un bajo riesgo, mientras que las inversiones de renta variable presentan una alta rentabilidad y alto riesgo.

### Instrumentos de renta fija

#### Bonos

Solo aseguran una determinada rentabilidad a cierto nivel de riesgo, su precio puede variar en el tiempo en función a las siguientes ocurrencias:



## Acciones

No aseguran ninguna rentabilidad, inclusive pueden producir perdidas, en el largo plazo generalmente dan buenos beneficios

### ➤ INSTRUMENTOS DE INVERSIÓN MIXTOS: FONDOS MUTUOS

Los Fondos Mutuos invierten en diversos activos financieros, principalmente en:

- Depósitos a Plazo
- Bonos
- Acciones
- Certificados de Depósitos
- Operaciones de Reporte
- Forwards con monedas
- Swaps de tasas de interés
- Inversiones en el exterior
- Otros que se encuentren establecidos en el Reglamento de cada fondo.
- Plazo de inversión recomendado: 360 días.
- Los rescates se pagan al siguiente día de procesada la solicitud.

### ➤ PRINCIPALES FONDOS DISEÑADOS EN EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

#### El fondo 1

Presenta una baja volatilidad; diseñado para afiliados mayores de 60 años.

#### El fondo 2

Presenta una volatilidad media; diseñado para afiliados jóvenes y de mediana edad (45 a 60 años).

### **El fondo 3**

Presenta alta volatilidad; diseñado para afiliados jóvenes.

#### ➤ **ALTERNATIVA RECOMENDADA**

Una forma de diversificar las inversiones es adquiriendo activos de renta fija e inversiones de renta variable, es decir, construyendo un portafolio que combine ambos tipos de inversiones, debe implementares el fondo 2, el mismo que viene dando los mejores resultados, al margen de otras formas de inversión las mismas se describen a continuación:

<b>PORTAFOLIO</b>
<b>Instrumentos adquiridos por la CPMP</b>
Adquisiciones de bonos soberanos del Perú
Otros instrumentos de renta fija
Otros instrumentos de renta variable
<b>Fideicomiso de inversión a favor de una AFP integrante del sistema privado</b>
<b>Préstamos al personal miembros de la CPMP</b>
Para adquisición de vivienda
Para compra de deuda
Para compra de bienes y servicios

➤ **PORTAFOLIO PARA ALCANZAR LA RENTABILIDAD NECESARIA DEL**

**7.50%**

A continuación se presenta un portafolio simulando las diferentes combinaciones de productos financieros que constituirán el nuevo portafolio los que permitirá mejorar la rentabilidad de la Caja de Pensiones Militar Policial:

La participación de los activos, serán evaluados permanentemente para establecer el tamaño de su cuantía

<b>PORTAFOLIO</b>	<b>Rentabilidad prevista para alcanzar el 7.5% mínimo</b>	<b>Participación de los activos</b>	<b>Participación en rentabilidad</b>
<b>Instrumentos adquiridos por la CPMP</b>		<b>35%</b>	
Adquisiciones de bonos soberanos del Perú	6.50%	20%	1.30%
Otros instrumentos de renta fija	6.28%	10%	0.63%
Otros instrumentos de renta variable	6.28%	5%	0.31%
<b>Fideicomiso de inversión a favor de una AFP integrante del sistema privado</b>	9.00%	<b>20%</b>	1.80%
<b>Préstamos al personal miembros de la CPMP</b>		<b>45%</b>	
Para adquisición de vivienda	9.00%	20%	1.80%
Para compra de deuda	11.00%	15%	1.65%
Para compra de bienes y servicios	12.00%	10%	1.20%
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>8.69%</b>

➤ **RAZONES QUE JUSTIFICAN QUE EL PROGRAMA DE PRÉSTAMOS CONSTITUYEN “INSTRUMENTOS LIBRES DE RIESGO”**

- Los prestamistas siempre serán miembros de la Caja de Pensiones Militar Policial y por lo tanto en algún momento van a recibir o reciben un beneficio de la misma
- La Caja de Pensiones Militar Policial o a la institución a quien pertenece el servidor, tiene posición de dominio sobre todos los beneficios, con lo cual se puede asegurar el cobro de la deuda.
- En el caso de préstamos para vivienda debería darse a personal que ya se ha ganado el derecho a pensión; es decir contar con más de 20 años de aporte.
- Los préstamos personales para la adquisición de bienes y servicios y compra de deuda, deben ser en montos menores a los beneficios ya obtenidos hasta el momento, dichos préstamos deben otorgarse a servidores que cuenten como mínimo dos años de aporte.

➤ **RECOMENDACIÓN**

En términos generales se puede decir que en la actualidad, los procesos de capacitación continúan siendo una de las mejores inversiones en información que los ejecutivos de las empresas modernas requieren. Por ello, es necesario que la Caja de Pensiones Militar Policial implemente un curso práctico aplicando una metodología interactiva; es decir, combinando la parte conceptual con una aplicación basada en problemas y exposición de casos que se presentan en relación a los diferentes escenarios que podrían desarrollarse en función a los productos financieros sugeridos en el presente manual, lo que permitirá

incrementar la rentabilidad del sistema de capitalización individual correspondiente al Decreto Legislativo N° 1133.

En ese sentido resulta necesario que todos los colaboradores de la Caja de Pensiones Militar Policial principalmente los vinculados con el Comité de Inversiones lograsen identificar aquella información clave que les permita conocer el comportamiento de las futuras adquisiciones de productos, en el mercado de valores, así como los futuros clientes miembros de la Caja de Pensiones Militar Policial, conozcan las bondades del sistema de préstamos.