



REPÚBLICA DOMINICANA

MEMORIA INSTITUCIONAL

AÑO 2025



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

sipen 

MEMORIA INSTITUCIONAL

AÑO 2025



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

sipen 

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	5
I. RESUMEN EJECUTIVO	8
II. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL.....	11
2.1 Marco filosófico institucional.....	11
a) Misión.....	11
b) Visión.....	11
c) Valores.....	11
2.2 Base Legal.....	11
2.3 Estructura organizativa.....	13
2.4 Planificación estratégica institucional.....	16
III. RESULTADOS MISIONALES.....	18
3.1 Desempeño de la Dirección de Control de Beneficios.....	18
3.2 Desempeño de la Dirección de la Secretaría Técnica de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión.....	24
3.3 Desempeño de la Dirección de Control Operativo.....	29
3.4 Desempeño de la Dirección de Control de Inversiones.....	34
3.5 Desempeño de Dirección de Estudios.....	46
3.6 Desempeño Dirección de Educación y Atención Previsional.....	63
IV. RESULTADOS DE LAS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO	68
4.1 Desempeño de la Dirección Administrativa Financiera.....	68
4.2 Desempeño de la Dirección de Gestión Humana.....	71
4.3 Desempeño de la Dirección Jurídica.....	82
4.4 Desempeño de la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación.....	91
4.5 Desempeño de la Dirección de Planificación y Desarrollo.....	97
4.6 Desempeño de la Dirección de Comunicaciones.....	109
V. SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL	122
5.1 Nivel de satisfacción con el servicio.....	122
5.2 Nivel de cumplimiento de ley de acceso a la información.....	125
5.3 Resultados de Sistema de Quejas, Reclamos y Sugerencias.....	126
5.4 Resultados mediciones del Portal de Transparencia.....	127

VI. PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO	128
VII. ANEXOS	136
a. Matriz de logros relevantes (datos cuantitativos).....	136
b. Matriz de Gestión Presupuestaria.....	139
c. Matriz de Principales Indicadores del Plan Operativo Anual (POA).....	140
d. Resumen del Plan de Compras.....	153

PRESENTACIÓN

Memoria Institucional 2025

Durante el año 2025, la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) reforzó su compromiso de informar de manera permanente a la ciudadanía sobre el Sistema Dominicano de Pensiones (SDP), al tiempo que impulsó la modernización y la transformación digital del sistema, como pilares fundamentales para su fortalecimiento y sostenibilidad.

En este contexto, mediante la suscripción de nuevos acuerdos de cooperación interinstitucional, la SIPEN persigue reducir la brecha de información existente, así como analizar y presentar propuestas orientadas a la solución de asuntos de carácter técnico que inciden directamente en el SDP. Entre los principales convenios se destacan los formalizados con el Toronto Centre, el Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL) y la Escuela Europea de Gerencia. De igual forma, se reforzaron las estrategias de cooperación técnica y formativa con el Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social (CIESS), la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro de México (CONSAR) y la Superintendencia de Bancos.

Como resultado de los esfuerzos en materia de comunicación y educación previsional, la República Dominicana obtuvo el primer lugar en el Festival Internacional de Videos sobre la Seguridad Social 2025, celebrado en Malasia, con la presentación del testimonial producido por la SIPEN que narra cómo la familia de Rossy logró salir adelante gracias a la pensión por sobrevivencia. Este reconocimiento posiciona al país como un referente internacional en comunicación y educación previsional.



De manera complementaria, la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS) otorgó a la SIPEN tres (3) certificados de Buenas Prácticas en materia de educación previsional, en reconocimiento a la implementación del ChatBot R.I.T.A., el sello “Aquí Sabemos de Pensiones” y la estrategia comunicacional “Conoce Tu Futuro”, durante el XII Encuentro de Supervisores de la AIOS, celebrado en la Ciudad de México.

En el ámbito de la cooperación y el intercambio técnico internacional, esta Superintendencia participó en la Conferencia Inaugural de Gestión e Innovación de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), celebrada en El Cairo, Egipto, y organizada por la Organización Nacional de los Seguros Sociales (NOSI), la cual reunió a 430 delegados de 80 países. Asimismo, formó parte de la Sesión de Intercambio Técnico para los miembros de Iberoamérica y del panel “OIT–AISS: Plataforma de Servicios Actuariales”, celebrado en Kuala Lumpur, Malasia, donde aportó su experiencia y análisis sobre el impacto y los beneficios de la plataforma ILO-PENS de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la República Dominicana.

En consonancia con esta visión, y reconociendo la transformación digital y la mejora continua de los procesos como elementos esenciales para afrontar los retos del Sistema Previsional, la SIPEN concentró sus esfuerzos en la revisión técnica del modelo de Supervisión Basada en Riesgo (SBR), la habilitación de servicios como las Citas Virtuales, el fomento de la investigación conjunta con el Banco Mundial y otras entidades, la realización de análisis actuariales y la promoción del programa “Aquí Sabemos de Pensiones”, mediante el cual se otorgó el sello de reconocimiento a nueve (9) instituciones.



Las acciones descritas en el presente documento evidencian la responsabilidad de esta SIPEN para garantizar el correcto funcionamiento del Sistema, bajo un enfoque de innovación, calidad y mejora continua, que busca satisfacer las necesidades de los trabajadores dominicanos. Además, se muestran las proyecciones de las iniciativas a ejecutarse en el año 2026.



I. RESUMEN EJECUTIVO

Memoria Institucional 2025

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) mantiene un firme compromiso con el desarrollo del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP) y con el fortalecimiento continuo de la institución, así lo demuestran las ejecutorias correspondientes al año, expuestas en el presente informe.

Al 31 de diciembre de 2025, el patrimonio de los fondos de pensiones alcanzó la cifra RD\$1,599,685.57 millones, representando el 21.61%¹ del Producto Interno Bruto (PIB). Asimismo, la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRyLI) aprobó 14 nuevas emisiones de instrumentos financieros de oferta pública como alternativas de inversión para los fondos de pensiones, ascendentes a un monto de RD\$158,884.78 millones, contribuyendo con la diversificación del portafolio de inversión de dichos recursos.

En lo concerniente a la afiliación al SDP, al cierre de diciembre de 2025 alcanzamos 5,578,179 afiliados, para un incremento de 5.04% con relación a la misma fecha del año anterior. En el mismo orden, el número de cotizantes alcanzó la cifra de 2,308,549, obteniéndose así una densidad de cotizantes de 41.39%.

La SIPEN continúa direccionando sus esfuerzos para garantizar los derechos previsionales y el otorgamiento oportuno de los beneficios contemplados en el SDP. En este sentido, durante el período enero – diciembre de 2025, el sistema previsional benefició 1,369 personas con pensiones por discapacidad y otorgó 1,797 pensiones de sobrevivencia, las cuales benefician a 3,570 personas. En promedio,

¹ PIB nominal del año 2024, BCRD.



durante el referido período, los pensionados por discapacidad recibieron RD\$18,443.64, mientras que los pensionados por sobrevivencia RD\$19,562.84.

Con relación a la devolución de saldo a afiliados que padecen de una enfermedad terminal, durante el período enero – diciembre de 2025, se realizó la devolución por un monto de RD\$312,773,298.37, correspondiente a un total de 359 solicitudes de devolución aprobadas. De igual forma, en cuanto a la devolución de saldo a afiliados de ingreso tardío, al mismo corte citado, se devolvieron RD\$5,841.53 millones, correspondientes a un total de 16,661 solicitudes de devolución aprobadas. Con este número de devoluciones se alcanza un 99.13% de aprobación por este concepto.

Para el mismo período, se realizó la devolución de los recursos acumulados a los familiares de afiliados fallecidos por un monto ascendente a RD\$1,661,981,281.47. Asimismo, se otorgaron 1,219 pensiones por vejez, de las cuales 24 corresponden a afiliados de ingreso tardío y 1,195 a trabajadores “no afiliados de ingreso tardío” con 55 años de edad o más y con un fondo acumulado que les permitió optar por una pensión superior al 150% de la pensión mínima del Régimen Contributivo. En promedio, dichos pensionados recibieron RD\$47,862.81 y RD\$42,024.93, respectivamente. Adicionalmente, se otorgaron 27,130 pensiones por Cesantía por Edad Avanzada, con un monto promedio de RD\$15,336.03.

Todas las acciones descritas constituyen una muestra fehaciente de la responsabilidad de esta SIPEN para garantizar el correcto funcionamiento del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP), bajo un enfoque de calidad y mejora continua, buscando satisfacer las necesidades de los afiliados y beneficiarios, motivando los cambios requeridos para optimizar las prestaciones de los trabajadores



dominicanos y fortalecer la supervisión integral del sistema previsional, así como su marco regulatorio.



II. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

Memoria Institucional 2025

2.1 Marco filosófico institucional

a) Misión

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

b) Visión

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

c) Valores

- Transparencia
- Integridad
- Compromiso
- Vocación de Servicio

2.2 Base Legal

A través de la ley núm. 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), del 9 de mayo de 2001, se constituye a su vez la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), como una entidad estatal autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, la cual en nombre y representación del Estado Dominicano, ejerce a plenitud la función de velar por el estricto cumplimiento de las leyes, normas y disposiciones establecidas en su área de incumbencia, de



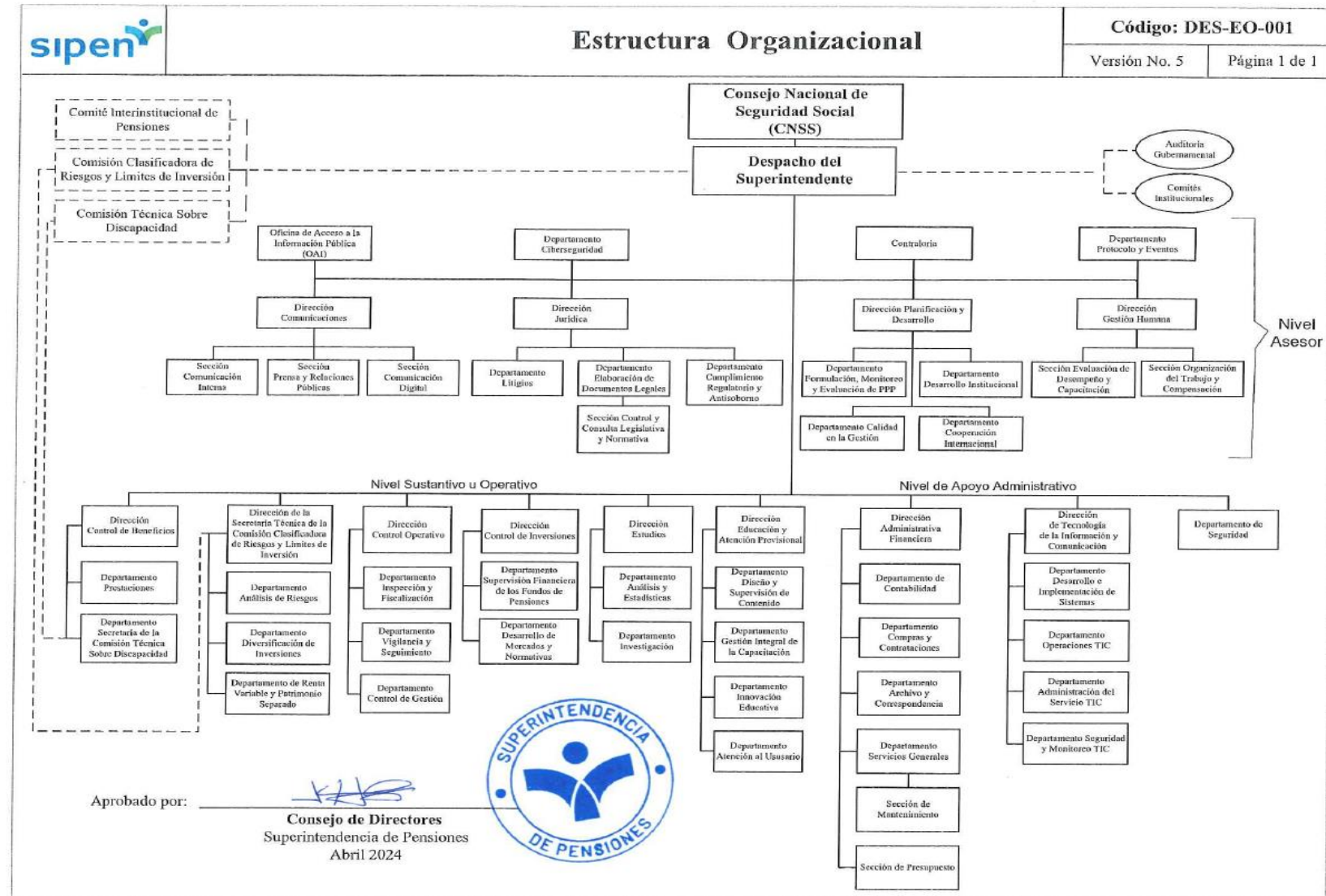
proteger los intereses de los afiliados y beneficiarios, de vigilar la solvencia financiera de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y de contribuir a fortalecer el Sistema Previsional Dominicano, a través de su regulación, supervisión, estudio y fiscalización.

La SIPEN guía su accionar en el ámbito regulatorio y operativo, así como en la aplicación de los mecanismos de supervisión y fiscalización, procurando garantizar una adecuada administración de los fondos de pensiones y el otorgamiento de los beneficios estipulados, a partir de las disposiciones emanadas por el marco regulatorio que la sustenta, el cual incluye la ya citada ley núm. 87-01, así como los dispositivos legales siguientes:

- La ley núm. 13-20 que fortalece la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y la Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA). Modifica el recargo por mora en los pagos al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y modifica, además, el esquema de comisiones aplicados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), de fecha 7 de febrero de 2020.
- La ley núm. 188-07 que introduce modificaciones a la ley núm. 87-01, de fecha 9 de agosto de 2007.
- El Reglamento de Pensiones de la Seguridad Social, promulgado por decreto núm. 969-02, de fecha 19 de diciembre de 2002.
- Resoluciones del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS).
- Resoluciones y circulares de la Superintendencia de Pensiones.



a) Estructura organizativa



b) Principales funcionarios de la institución

Francisco A. Torres Díaz
Superintendente de Pensiones

Guillermo Valera
Consultor Jurídico

Joan Henríquez Solís
Director Ejecutivo

Mónica Peña Medina
Contralora

Rhoden De León Nerys
Director de Control de Beneficios

Priscilla Montás Mármol
Directora de la Secretaría Técnica de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión

Arianny Pérez Antonio
Directora de Control de Inversiones

Antonio Giraldi Monción
Director de Estudios

Juan Manuel Pérez
Director de Educación y Atención Previsional



Amaury Félix Flores
Director Administrativo Financiero

Luis Eduardo Valdez
Director de Tecnología de la Información y Comunicación

Berioska Sánchez
Directora de Comunicaciones

Jenniffer Rubio
Directora de Gestión Humana

Zoila Martínez Sánchez
Directora de Planificación y Desarrollo



2.4 Planificación estratégica institucional

El diseño del Plan Estratégico de la Superintendencia de Pensiones 2021-2025 se fundamenta en la metodología de planificación por resultados, acorde a los requerimientos del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública de la República Dominicana. La planificación con enfoque en resultados supone un modelo de gestión de los recursos públicos centrado en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y el Programa de Gobierno para un período de tiempo definido y con determinados recursos.

A continuación, se visualizan los ejes estratégicos con sus respectivas estrategias:

Eje Estratégico 1: Supervisión y Regulación. El cual tiene como objetivo estratégico “Asegurar la protección y el acceso a los derechos de los afiliados y beneficiarios del Sistema Dominicano de Pensiones”.

La estrategia definida para alcanzar el objetivo de este eje es “Eficientizar los trámites operativos en el Sistema Dominicano de Pensiones, a través de la adecuación del marco operativo, estructural y regulatorio”.

Eje Estratégico 2: Atención al Usuario. El cual tiene como objetivo estratégico “Garantizar a los afiliados el acceso y la prestación de los servicios”.



Las estrategias definidas para alcanzar el objetivo de este eje son:

- Ampliar la oferta formativa de la Escuela Previsional y potenciar la difusión de material educativo sobre el Sistema Dominicano de Pensiones.
- Asegurar la respuesta oportuna a las consultas y solicitudes de información por los diferentes canales disponibles a los usuarios.

Eje Estratégico 3: Fortalecimiento Institucional. El cual tiene como objetivo estratégico “Asegurar la eficiencia, la eficacia y la calidad de la gestión operativa institucional”.

Las estrategias definidas para alcanzar el objetivo de este eje son:

- Fortalecimiento de la estandarización y gestión de la calidad institucional.
- Eficientizar la gestión humana.
- Posicionar la imagen institucional.
- Eficiencia de la gestión administrativa y financiera institucional.
- Optimización de los servicios tecnológicos.



III. RESULTADOS MISIONALES

Memoria Institucional 2025

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

En lo adelante, se muestran las acciones realizadas por esta SIPEN durante el período enero – diciembre de 2025, en aras de dar consecución a lo que establece su misión “Resguardar los derechos previsionales de los afiliados y sus beneficiarios, aplicando las mejores prácticas de regulación, supervisión y fiscalización al Sistema Dominicano de Pensiones”.

3.1 Desempeño de la Dirección de Control de Beneficios

La Dirección de Control de Beneficios (DCB) tiene la responsabilidad de velar por el correcto y oportuno otorgamiento de los beneficios contemplados en la ley núm. 87-01, sus modificaciones y normas complementarias. En ese sentido, sus procesos claves están orientados a la supervisión de las solicitudes de beneficios de pensiones por vejez, sobrevivencia, discapacidad, cesantía por edad



avanzada, devolución de saldo CCI² para afiliados de ingreso tardío y devolución de saldo CCI por enfermedad terminal.

Mediante normas complementarias emitidas por la Superintendencia de Pensiones, se establecen los plazos y formas en los que las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y Compañías de Seguros deben remitir a la DCB los datos y expedientes relativos a las solicitudes y pagos de beneficios, respectivamente.

Dentro de la Dirección de Control de Beneficios opera la Secretaría de la Comisión Técnica sobre Discapacidad (CTD). Esta Comisión es la instancia responsable de emitir las certificaciones de la discapacidad total o parcial de los afiliados según corresponda, tomando en cuenta la profesión o especialidad del trabajo de la persona afectada, conforme con lo establecido en el Manual de Evaluación y Calificación aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), así como con los artículos 47 y 48 de la ley núm. 87-01, 107 y 108 del Reglamento de Pensiones.

Para llevar a cabo la labor de supervisión de gabinete, esta Dirección en conjunto con la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación, desarrolló distintos aplicativos de supervisión en la plataforma Fénix.

La SIPEN, a través de sus áreas técnicas, orienta sus esfuerzos para garantizar los derechos previsionales y el otorgamiento correcto de los beneficios contemplados en el SDP. En este sentido, es importante resaltar que durante el período enero – diciembre de 2025, el sistema

² Cuenta de Capitalización Individual.



previsional benefició 1,369 personas con pensiones por discapacidad y otorgó 1,797 pensiones de sobrevivencia, las cuales benefician a 3,570 personas. En promedio, durante el referido período, los pensionados por discapacidad recibieron RD\$18,443.64, mientras que los pensionados por sobrevivencia RD\$19,562.84.

Con relación a la devolución de saldo a afiliados que padecen de una enfermedad terminal, durante el citado período, se realizó la devolución por un monto de RD\$312,773,298.37, correspondiente a un total de 359 solicitudes de devolución aprobadas.

De igual forma, en cuanto a la devolución de saldo a afiliados de ingreso tardío, al mismo corte citado, se devolvieron RD\$5,841.53 millones, correspondientes a un total de 16,661 solicitudes de devolución aprobadas. Con este número de devoluciones se alcanza un 99.13% de aprobación por este concepto.

Para el mismo período, se realizó la devolución de los recursos acumulados a los familiares de afiliados fallecidos por un monto ascendente a RD\$1,661,981,281.47.

Asimismo, se otorgaron 1,219 pensiones por vejez, de las cuales 24 corresponden a afiliados de ingreso tardío y 1,195 a trabajadores “no afiliados de ingreso tardío” con 55 años de edad o más y con un fondo acumulado que les permitió optar por una pensión superior al 150% de la pensión mínima del Régimen Contributivo. En promedio, dichos pensionados recibieron RD\$47,862.81 y RD\$42,024.93, respectivamente. Adicionalmente, se otorgaron 27,130 pensiones por Cesantía por Edad Avanzada, con un monto promedio de RD\$15,336.03.



Como parte de las iniciativas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA) de la Dirección de Control de Beneficios, durante el período enero – diciembre de 2025, se iniciaron tareas relacionadas a las actividades siguientes:

- Colaborar en la elaboración de la propuesta de normativa, para la aprobación de solicitudes de compañías aseguradoras, que ofrezcan rentas vitalicias.
- Elaborar la propuesta de compilado de normativas correspondientes a la Dirección de Control de Beneficios.
- Dar seguimiento y colaborar en las actividades de la consultoría correspondiente a la actualización del Manual de Evaluación y Calificación del Grado de Discapacidad, atendiendo a la profesión o especialidad del trabajo de la persona afectada.
- Coordinar las actividades relativas a la interoperabilidad con la Junta Central Electoral (JCE) para el acceso al registro civil dominicano.
- Colaborar en las mesas de trabajo correspondientes a la implementación de la Supervisión Basada en Riesgos (SBR).
- Apoyar en las mesas de trabajo correspondientes a la implementación del Data Warehouse (DWH).

Durante el referido período, se concluyeron las siguientes tareas:

- Colaborar en la elaboración de la propuesta de normativa para la implementación de los Planes Complementarios de Pensiones.



- Elaborar el mecanismo de supervisión correspondiente al cálculo de las pensiones bajo las modalidades de retiro programado y renta vitalicia.

De igual manera, el POA de la dirección contempla las actividades relacionadas al proceso diario de supervisión del otorgamiento y pago de beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones. Sobre este particular, durante el período enero – diciembre de 2025, en términos de supervisión de casos, se obtuvieron los resultados siguientes:

Tipo de beneficio	Cantidad casos revisados
Vejez	1,185
Cesantía por edad avanzada	1,468
Discapacidad	1,559
Sobrevivencia	5,790
Devolución CCI ingreso tardío	1,276
Devolución CCI enfermedad terminal	401
Total	11,679

Fuente: Dirección de Control de Beneficios

En ese mismo orden, la revisión integral de los beneficios del sistema previsional se extiende a la supervisión de los pagos de estas prestaciones. Para el citado período fueron revisados 3,424 pagos realizados a los beneficiarios de pensiones por sobrevivencia y 1,369 pagos a pensionados por discapacidad.

Además, la Dirección de Control de Beneficios, en conjunto a la Dirección de Control de Inversiones, realiza un cruce automatizado de los datos cargados al Sistema Automatizado de Supervisión (SAS), a través de la circular núm. 118-22 sobre salidas de recursos del



fondo y los montos reportados en la sección estado de cambio en el patrimonio del fondo de pensiones del informe diario, con fines de validar los datos reportados. Para este período se revisaron 452,887 registros relativos al pago de beneficios.

Para el período enero – diciembre de 2025, la CTD, con el apoyo de la labor de supervisión y fiscalización de la Secretaría de esa misma instancia, emitió un total de 1,369 Certificaciones por Discapacidad de afiliados al Sistema Dominicano de Pensiones, distribuidas de la manera siguiente:

- 330 certificaciones de discapacidad parcial.
- 1,039 certificaciones de discapacidad total.

Asimismo, es preciso destacar que, para la emisión de estas certificaciones se llevaron a cabo un total de 37 reuniones.

La dirección genera con periodicidad mensual reportes estadísticos que sirven de insumo para las publicaciones mensuales y trimestrales que realiza la Superintendencia de Pensiones a través de distintos medios. Durante el período enero – diciembre de 2025, entre otros reportes, se realizaron los siguientes:

- Cantidad de solicitudes de pensión por sobrevivencia, discapacidad y pago de beneficios por ingreso tardío, según estatus.
- Cantidad de solicitudes mensuales de pensión por sobrevivencia y de discapacidad, según estatus.
- Cantidad de solicitudes de pensión por sobrevivencia y de discapacidad, según la causa de declinación.



- Cantidad de beneficiarios de pensión por sobrevivencia y de discapacidad, según sexo.
- Cantidad de pensiones otorgadas de discapacidad por grado.
- Cantidad de beneficiarios de pensiones por discapacidad, según sexo.
- Monto de pensión promedio por sobrevivencia y de discapacidad.
- Montos CCI devueltos a afiliados de ingreso tardío.
- Montos CCI devueltos por enfermedad terminal.
- Montos devueltos a herederos legales por concepto de solicitudes de pensiones por sobrevivencia declinadas.
- Cantidad de pensiones por vejez y cesantía por edad avanzada.
- Monto de pensión promedio por vejez y de cesantía por edad avanzada.

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

La Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRyLI) tiene por objeto principal determinar el grado de riesgo actual de cada instrumento financiero, a ser considerado como alternativa de inversión para los fondos de pensiones. Asimismo, establecer los límites máximos de inversión por tipo de instrumento e incentivar la diversificación de las inversiones de dichos fondos, según lo establecido en el artículo 99 de la ley núm. 87-01.

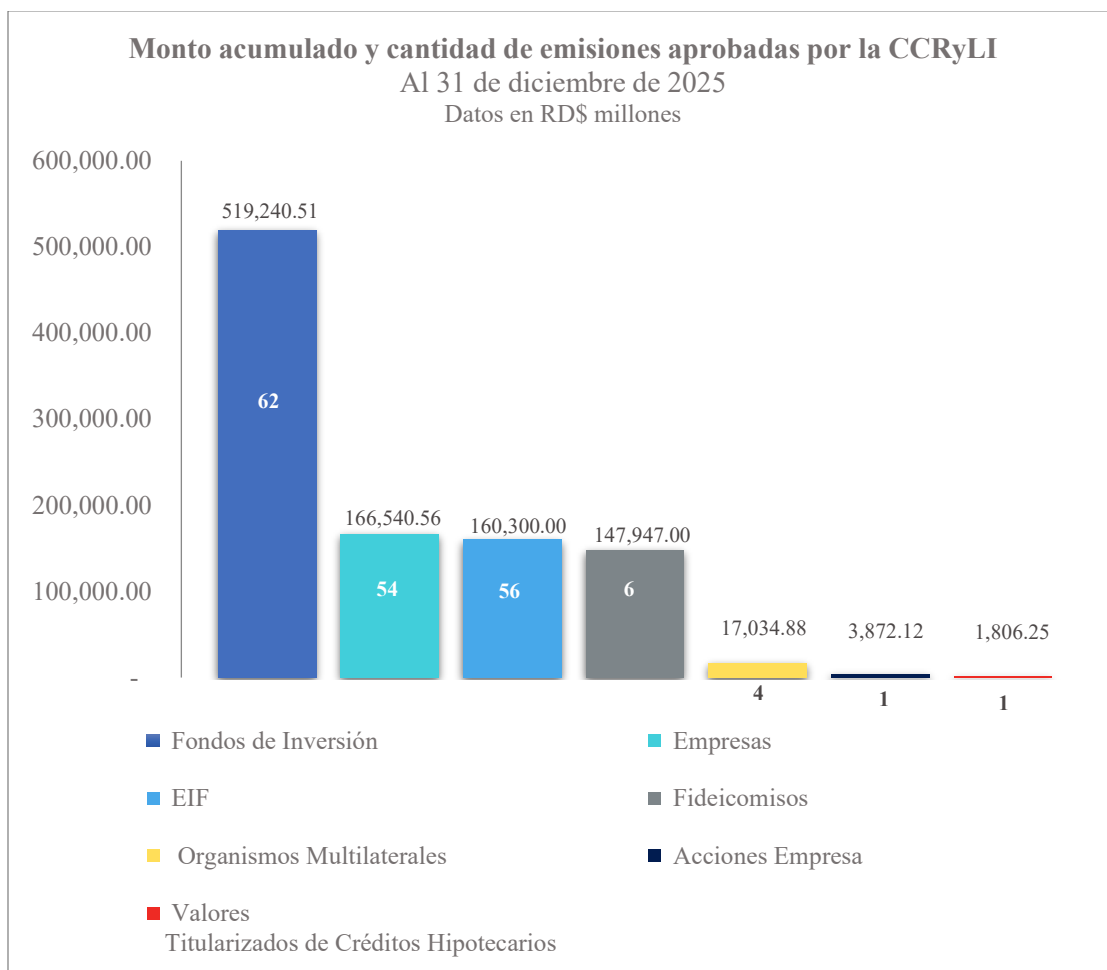
Las resoluciones de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRyLI) se encuentran asociadas a la línea de acción



de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2.2.3.6. *Impulsar la diversificación de la inversión de los fondos de pensiones en favor del desarrollo nacional, a través de la participación de nuevos emisores calificados y la emisión de nuevos instrumentos financieros de inversión que permitan mantener adecuados niveles de rentabilidad-riesgo.*

En ese sentido, respecto a la aprobación de nuevos instrumentos financieros de oferta pública como alternativa de inversión para los fondos de pensiones, desde el inicio del sistema al 31 de diciembre de 2025, la Comisión ha aprobado 184 emisiones por un total aproximado de RD\$1,016,741.32 millones, de las cuales 62 emisiones corresponden a fondos de inversión, por RD\$519,240.51 millones; asimismo, 54 emisiones de empresas, por un monto de RD\$166,540.56 millones; 56 emisiones de entidades de intermediación financiera, equivalentes a RD\$160,300.00 millones; 6 emisiones de fideicomisos de oferta pública, por un total de RD\$147,947.00 millones; 4 emisiones de organismos multilaterales, por un total de RD\$17,034.88 millones; una emisión de acciones de oferta pública, por un monto total de RD\$3,872.12 millones y una emisión correspondiente a titularización de cartera de créditos hipotecarios, por un total de RD\$1,806.25 millones.





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

Durante el período enero – diciembre de 2025, la Secretaría Técnica de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRyLI) realizó las evaluaciones relativas a las calificaciones de riesgo de instrumentos financieros de oferta pública a ser considerados como alternativa de inversión para los fondos de pensiones. En ese sentido, la CCRyLI autorizó los instrumentos siguientes:



1. Bonos corporativos de UC - United Capital Puesto de Bolsa, S. A., aprobado mediante resolución núm.272.
2. Bonos de deuda subordinada de Banesco Banco Múltiple, S.A., aprobado mediante resolución núm.273.
3. Cuotas de participación del Fondo de Fondos Cerrado ALTIO I, gestionado por ALTIO Sociedad Administradora de Fondos de Inversión, S.A., aprobado mediante resolución núm.275.
4. Cuotas de participación del Fondo de Inversión Cerrado de Desarrollo de Infraestructuras Dominicanas II, gestionado por Administradora de Fondos de Inversión Universal, S.A., aprobado mediante resolución núm.276.
5. Cuotas de participación del Fondo de Inversión Cerrado Inmobiliario Excel IV, gestionado por Excel Sociedad Administradora de Fondos de Inversión, S.A., aprobado mediante resolución núm. 277.
6. Cuotas de participación del Fondo de Inversión Cerrado Inmobiliario Amergent I, gestionado por Amergent Partners – Sociedad Administradora de Fondos de Inversión, S.A., aprobado mediante resolución núm. 280.
7. Cuotas de participación del Fondo de Inversión Cerrado Desarrollo Excel I, gestionado por Excel Sociedad Administradora de Fondos de Inversión, S.A., aprobado mediante resolución núm. 281.
8. Bonos corporativos del Consorcio Energético Punta Cana-Macao, S.A. (CEPM), aprobado mediante resolución núm. 282.
9. Bonos de deuda subordinada del Banco Múltiple Santa Cruz, S.A., aprobado mediante resolución núm. 283.



10. Cuotas de participación del Fondo de Inversión Cerrado de Desarrollo de Sociedades Sur, gestionado por la Administradora de Fondos de Inversión Popular, S.A., Sociedad Administradora de Fondos de Inversión, aprobado mediante resolución núm. 285.
11. Bonos corporativos del Consorcio Minero Dominicano, S.A., aprobado mediante resolución núm. 286.
12. Valores de fideicomiso de renta variable del Fideicomiso de Oferta Pública de Valores Multiplaza FR No. 02, administrado por Fiduciaria Reservas, S.A., aprobado mediante resolución núm. 287.
13. Valores de fideicomiso representativo de deuda del Fideicomiso para la Operación, Mantenimiento y Expansión de la Red Vial Principal de la República Dominicana (RD VIAL), administrado por Fiduciaria Reservas, S.A. aprobado mediante resolución núm. 288.
14. Bonos corporativos de Ingeniería Estrella S.A., aprobado mediante resolución núm. 289.

Por otra parte, el Régimen Transitorio de los Límites de Inversión de los fondos de pensiones fue sustituido mediante la resolución núm. 290, extendiendo su vigencia hasta el 30 de junio de 2026.

Dado lo anteriormente expuesto, se puede evidenciar el rol importante desempeñado por la Comisión Clasificadora, respecto a las aprobaciones de nuevos instrumentos financieros de oferta pública como alternativas de inversión para los fondos de pensiones.



En ese sentido, el Plan Operativo Anual (POA) de la dirección contempla las actividades relacionadas al proceso de supervisión y revisión periódica de la calificación de riesgos de instrumentos financieros previamente aprobados por dicha comisión, sobre este particular, durante el período enero – diciembre de 2025, en términos de supervisión y revisión, se obtuvo un resultado por encima de la meta de 96% establecida para revisiones periódicas programadas.

Cabe resaltar, que la composición de la cartera de inversión de los fondos de pensiones ha cambiado su perfil de manera notable en los últimos años, pasando del 100% en certificados de depósito de las entidades de intermediación financiera durante los inicios del Sistema Dominicano de Pensiones, a una mayor diversificación por tipos de instrumentos financieros.

3.3 Desempeño de la Dirección de Control Operativo

a) Supervisión Interinstitucional

De conformidad con las disposiciones del artículo 108 de la ley núm. 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, la Superintendencia de Pensiones, en coordinación con las Superintendencias de Bancos, del Mercado de Valores de la República Dominicana y de Seguros, realizó la tercera inspección al Grupo Popular, donde se evaluaron las Políticas de Gobierno Corporativo y las transacciones entre empresas vinculadas; con lo que se busca validar el debido uso de los fondos acorde a lo señalado en la resolución de esta SIPEN núm. 47-03 “Sobre el Control de Conflictos de Intereses”.



b) Programa Anual de Inspección

Según lo establecido en el Programa Anual de Inspección (PAI), durante el primer semestre del año 2025, se efectuaron inspecciones sobre el proceso de Afiliación Digital.

En adición, en conjunto con la Superintendencia de Seguros, se realizaron inspecciones a las empresas de seguros: General de Seguros, Seguros Crecer, Seguros Universal y Seguros Reservas, en las que se estuvo validando el debido procesamiento de los trámites de pensiones por discapacidad y de sobrevivencia, así como la revisión de las reservas requeridas para estas pólizas.

c) Supervisión Cifras de Control procesos de Afiliación, Recaudación de la Dispersión, Traspasos y Administración de Cuentas de Capitalización Individual

Al 31 de diciembre de 2025 las Administradoras de Fondos de Pensiones han tramitado un total de 152,533 solicitudes de afiliación, de las cuales 94,570 fueron afiliaciones automáticas y 57,963 afiliaciones por suscripción de contrato; correspondientes a un 62% y 38%, respectivamente.

• Recaudación de la Dispersión

En cuanto a los montos cotizados al Sistema Dominicano de Pensiones (SDP), durante el período de enero al 31 de diciembre de 2025 se recaudó un total de RD\$113,866.26 millones, de los cuales RD\$84,860.77 millones, equivalentes a un 74.5%, fueron individualizados al Sistema de Capitalización Individual; RD\$22,743.63 millones, equivalentes a un 20%, fueron



individualizados a los Fondos de Reparto Individualizado; mientras RD\$6,261.86 millones, equivalentes al 5.5%, fueron individualizados al Fondo de Solidaridad Social, y a las operaciones de la SIPEN, de la Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA) y de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

- **Traspasos**

Al 31 de diciembre de 2025, fueron procesadas 90,352 solicitudes de traspasos entre Administradoras de Fondos de Pensiones, las cuales representaron un traslado de recursos de RD\$56,870.68 millones.

Por otro lado, dando cumplimiento a la resolución núm. 289-03 emitida por el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) y al art. 89 de la resolución núm. 437-20 emitida por la SIPEN, se realizan los traspasos desde el Sistema de Capitalización Individual al Sistema de Reparto, los cuales son efectuados para todos aquellos afiliados que, al momento del inicio del Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia, tenían más de 44 años; contaban con derechos adquiridos por las leyes núms. 1896-48 sobre Seguros Sociales y/o 379-81 sobre las Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Sector Público y fueron afiliados de manera automática o voluntaria a una AFP.

Este proceso se lleva a cabo por la Superintendencia de Pensiones en conjunto con la DIDA, UNIPAGO y la Asociación Dominicana de Administradoras de Fondos de Pensiones (ADAFP). Desde enero de 2013 al 31 de diciembre de 2025, se han traspasado 12,589 afiliados,



lo que representa un traslado de recursos de RD\$8,708.13 millones.

- **Administración de Cuentas de Capitalización Individual**

Dentro de los procesos de supervisión de administración de Cuentas de Capitalización Individual, se encuentra la autorización de reactivación de aquellas cuentas que fueron cerradas por devolución de saldo por ingreso tardío, herencia o sobrevivencia, y que luego recibieron un nuevo aporte o se individualizó un aporte rezagado. Al corte del 31 de diciembre de 2025 se recibieron y autorizaron 3,322 solicitudes de reactivación de Cuentas de Capitalización Individual (CCI).

d) Evaluación de Promotores

La Superintendencia de Pensiones implementó durante el año 2024 el proyecto de *Automatización de Evaluación y Certificación de los Promotores de las AFP*, con el objetivo de eficientizar, simplificar y mejorar el referido proceso; asegurando así el cumplimiento de lo establecido en el marco regulatorio de la ley núm. 87-01 en su art. 91, el art. 47 del Reglamento de Pensiones y la resolución núm. 479-24 en su art. 14, donde quedan establecidos los requisitos mínimos para el desempeño de las funciones de los promotores.

Tras un año de ejecución, en el marco de la transformación digital que impulsa esta SIPEN, la plataforma ha permitido evaluar de manera satisfactoria a más de 600 promotores, garantizando altos niveles de seguridad, transparencia y mejores prácticas en cada una de sus etapas.



Este avance representa un paso significativo en la mejora de la calidad y eficiencia del servicio que los promotores de las AFP brindan a los afiliados, generando un impacto positivo en su atención.

e) Supervisión de Oficinas de Atención

Como parte de la mejora y supervisión de los procesos, esta Superintendencia ha estado realizando la supervisión in situ de las Oficinas de Atención al Público de las distintas AFP, a través de la asignación de técnicos, con el fin de verificar por medio de la observación directa que estas cumplan con los requisitos estipulados en la resolución núm. 495-25 “Sobre Oficinas de Atención al Público”.

Para fortalecer estas labores, la SIPEN ha incorporado modernos equipos y herramientas tecnológicas de trabajo, que permiten una supervisión más ágil, precisa y orientada a la calidad del servicio. Asimismo, se han implementado encuestas de satisfacción dirigidas a los afiliados, con el objetivo de medir su experiencia y obtener información clave para la mejora continua de los servicios ofrecidos por las AFP.

Durante este tiempo, se han realizado, además, gestiones de orientación a los afiliados y de intervención para la solución oportuna de casos, cuando ha sido necesario, asegurando así una supervisión más cercana, eficiente y alineada con los estándares de protección al usuario que promueve esta Superintendencia.



f) Normativas Impulsadas

En el año 2025, desde la Dirección de Control Operativo, se continúan impulsando normativas que permitan mejorar el SDP, así como los procesos de gestión del área, con la modificación y adecuación de las señaladas a continuación:

1. Resolución núm. 496-25 sobre Procesos Operativos para las Administradoras de Fondos de Pensiones, introduciendo mejoras significativas en los procesos operativos, sustituyendo la resolución núm. 479-24.
2. Resolución núm. 495-25 sobre Oficinas de Atención al Público de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), que sustituye la resolución núm. 21-02, estableciendo las normas que regulan el funcionamiento de las referidas oficinas.

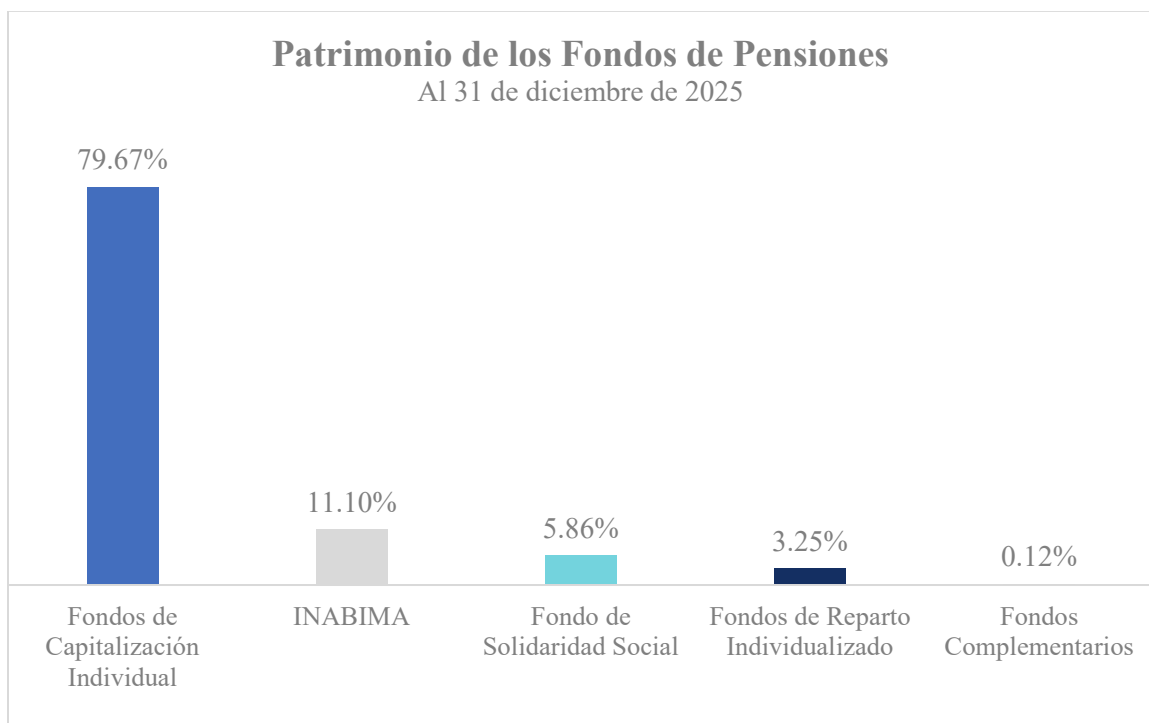
3.4 Desempeño de la Dirección de Control de Inversiones

El objetivo general de la Dirección de Control de Inversiones es regular, fiscalizar y supervisar las inversiones que son realizadas con los recursos de los fondos de pensiones y garantizar el cumplimiento de lo establecido en la ley núm. 87-01 y sus modificaciones, Reglamento de Pensiones y demás normas complementarias.

En tal sentido, presentamos las principales variables del sistema que se encuentran bajo la supervisión de esta Dirección.

Al 31 de diciembre de 2025, el patrimonio de los fondos de pensiones asciende a RD\$1,599,685.57 millones y está distribuido como sigue:





Fuente: Dirección de Control de Inversiones

Visto el gráfico anterior, el 79.67% del patrimonio corresponde a los recursos acumulados en los fondos de pensiones de capitalización individual, el 0.12% a fondos complementarios, 3.25% a fondos de reparto individualizado, 5.86% al Fondo de Solidaridad Social y 11.10% correspondiente al fondo del Instituto de Bienestar Magisterial (INABIMA). Del total del patrimonio, el 83.89% está administrado por cuatro (4) AFP: Popular (26.78%), Reservas (21.14%), Crecer (18.69%) y Siembra (17.28%).

Las AFP Romana, Atlántico y JMMB-BDI, administran el 3.05% del patrimonio total de los fondos. Cabe destacar que AFP Reservas administra, además, el fondo de reparto individualizado de los empleados del Banco de Reservas y, como AFP pública, administra



el Fondo de Solidaridad Social. Dentro de los fondos de reparto individualizado, se encuentra el fondo de jubilaciones y pensiones del personal del Banco Central, cuyo patrimonio corresponde al 1.83% del total de los fondos de pensiones.

Conforme a lo establecido en la ley núm. 87-01, los recursos de los fondos de pensiones deben ser invertidos por las AFP con el objetivo de obtener una rentabilidad que incremente las cuentas individuales de los afiliados. En tal sentido, destacamos que la rentabilidad nominal promedio ponderado de los últimos doce meses para el Sistema de Capitalización Individual es de 9.90% y 9.93% la correspondiente al sistema en su totalidad, incluyendo la rentabilidad de las inversiones del fondo del INABIMA. Asimismo, de manera mensual, esta dirección calcula la rentabilidad mínima que deben cumplir los fondos de pensiones, conforme a lo establecido en el artículo 103 de la ley núm. 87-01 e informa a las AFP el monto que deben reponer a los fondos en caso de que se encuentren por debajo de esta.

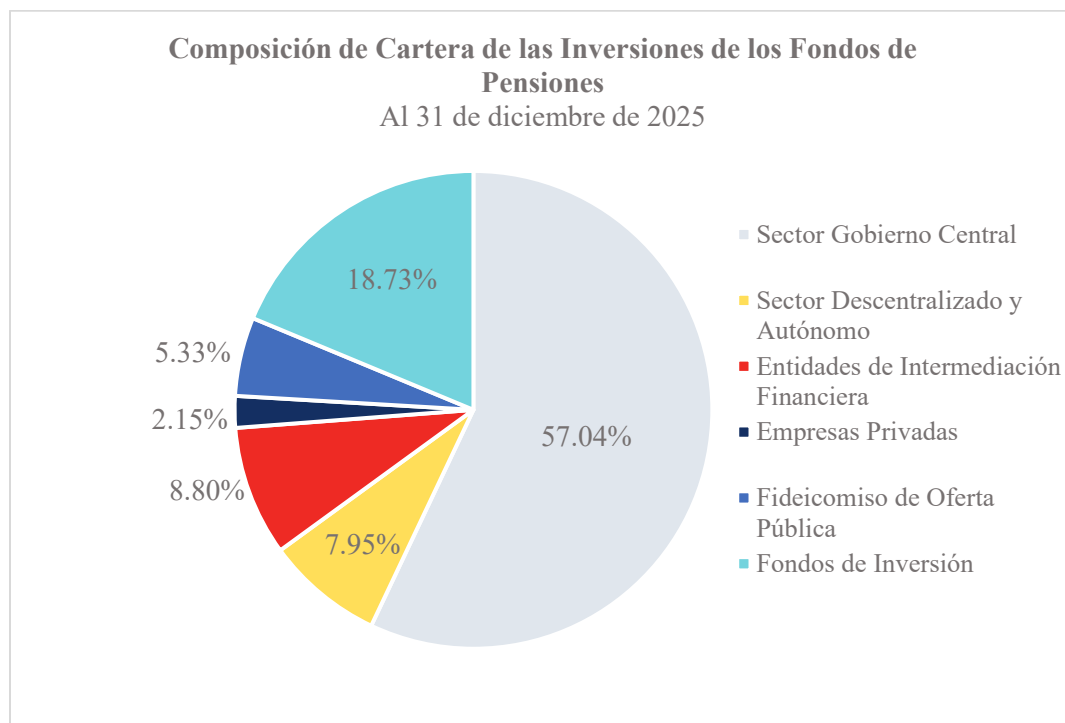
A lo largo de los años de existencia del Sistema Dominicano de Seguridad Social, los fondos de pensiones se han constituido en un importante ahorro nacional, convirtiéndose en el principal catalizador del mercado de capitales del país, el cual ha ido desarrollándose de manera paulatina pero constante, tratando de suplir la demanda de instrumentos que requiere el crecimiento exponencial de los fondos de pensiones.

Es importante destacar que, a inicios del sistema, estos recursos se encontraban invertidos en su totalidad en las entidades de



intermediación financiera. Con el desarrollo del mercado de valores y la oferta de instrumentos financieros que ha ido en incremento a través de los años, esta realidad ha cambiado.

En tal sentido, debajo se encuentra el detalle de cómo está colocado el portafolio de inversiones de los fondos de pensiones, al corte del presente informe:



Fuente: Dirección de Control de Inversiones

Cabe precisar que, en el portafolio de inversión de los fondos de pensiones, la categoría de *Sector Gobierno Central* está compuesta por las inversiones realizadas en bonos emitidos por el Ministerio de Hacienda, y el *Sector Autónomo Descentralizado* por las inversiones en instrumentos del Banco Central. Asimismo, la categoría *Entidades de Intermediación Financiera* está compuesta por las inversiones en



Bancos Múltiples, Asociaciones de Ahorros y Préstamos y Bancos de Ahorro y Crédito, respectivamente.

En atención a lo expuesto anteriormente, y en consonancia con las funciones que le atribuye la ley núm. 87-01 a la Superintendencia de Pensiones y el objetivo general de la Dirección de Control de Inversiones, diariamente las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) remiten a través del Sistema Automatizado de Supervisión (SAS), el informe diario de los fondos de pensiones. Dicho informe contiene la información financiera diaria de cada fondo administrado, incluyendo los movimientos de entrada y salida de recursos.

El informe diario es el principal insumo para las labores realizadas por esta dirección sobre supervisión al proceso de inversión de los recursos de los fondos de pensiones. En tal sentido, diariamente se reciben 12 informes, los cuales son cargados por las AFP al Sistema Automatizado de Supervisión a través de una red privada entre éstas y la SIPEN, y luego son sometidos a las validaciones de reglas de negocios, las cuales están preestablecidas y parametrizadas para ser realizadas por nuestro sistema de acuerdo con lo establecido en la ley núm. 87-01, sus modificaciones y normativa complementaria.

A los fines, el total de informes diarios revisados y validados durante período enero – diciembre de 2025 es 3,000. Es importante resaltar que, en adición a la validación automatizada realizada, se procede a hacer un chequeo adicional para certificar que los cálculos realizados por el sistema son consistentes y que el valor de la cuota del día para cada fondo de pensiones es el correcto. Esta actividad fue destacada como buena práctica en las auditorías externas realizadas en el marco



de la certificación de la norma ISO 9001:2015, distinción con la que cuenta la SIPEN.

Asimismo, dentro de las funciones principales de la Dirección de Control de Inversiones, se encuentra la remisión del vector de precios que es utilizado por las AFP para valorar las inversiones de los fondos de pensiones bajo su administración. El vector de precios es elaborado y generado diariamente y consiste en un documento (archivo de texto) que contiene todos los instrumentos que han sido adquiridos por cada fondo de pensiones y que, además, incluye los instrumentos emitidos que se encuentran disponibles en el mercado de valores y que son alternativa de inversión para los fondos de pensiones, aprobados según la normativa correspondiente.

Es preciso destacar que se remite un vector de precios por cada fondo de pensiones y en tal sentido, al cierre de diciembre de 2025 se elaboraron y enviaron un total de 3,228, incluyendo el remitido al Instituto de Bienestar Magisterial (INABIMA) para valorar las inversiones que ha realizado este fondo y que son informadas de manera diaria a esta Superintendencia.

Adicionalmente, se supervisa el cumplimiento de los límites máximos de inversión establecidos por la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRYLI) con periodicidad diaria. Para el ajuste de los precios de los instrumentos financieros, destacamos que tenemos un acceso directo proporcionado por la Bolsa de Valores de la República Dominicana (BVRD) por medio de un complemento que nos permite acceder a la información correspondiente a los precios y podemos verificar las transacciones del mercado primario y



secundario, sirviendo estos como base para realizar el ajuste de los precios de los instrumentos, conforme a la metodología de valoración establecida en la resolución núm. 490-25 y sus modificaciones, sobre el control de las inversiones locales de los fondos de pensiones emitida por esta Superintendencia.

Asimismo, esta dirección cuenta con un complemento de la BVRD, para consultar diariamente el valor cuota de los fondos de inversión cerrados para incluir en el vector de precios de cada AFP.

Por otra parte, en aras de contribuir con la transparencia y dotar de información relevante a los afiliados y otros grupos de interés y con el firme propósito de cumplir con nuestro compromiso como Superintendencia de contribuir con la educación previsional y financiera de los dominicanos, esta dirección publica en la página web de la SIPEN de manera mensual, los estados financieros y las estadísticas más relevantes concernientes a las inversiones de cada fondo de pensiones. En el período enero - diciembre de 2025, fueron publicados 120 estados financieros de los fondos de pensiones, de corte mensual. Las estadísticas sobre los fondos de pensiones se encuentran comprendidas en 11 reportes, los cuales son:

1. Comisión sobre saldo administrado por AFP.
2. Composición mensual de cartera de inversiones de los fondos de pensiones.
3. Composición mensual de cartera de los fondos de pensiones complementarios.
4. Duración del portafolio de los fondos de pensiones.
5. Inversiones de los fondos de pensiones en divisas (USD\$).



6. Inversiones de los fondos de pensiones según calificación de riesgo.
7. Inversiones de los fondos de pensiones según plazo de instrumentos.
8. Patrimonio mensual de los fondos de pensiones.
9. Rentabilidad Nominal y Real de los fondos de pensiones.
10. Tasa de interés promedio ponderado de las inversiones de los fondos de pensiones, por tipo de instrumento.
11. Valor cuota de los fondos de pensiones.

En otro orden, participamos como representantes de la SIPEN, en el equipo interinstitucional que conforma el Hub de Innovación Financiera en las reuniones recurrentes del equipo técnico y sesiones del comité ejecutivo, para asistir y orientar a quienes quieran ofrecer productos nuevos basados en tecnología, y que tengan impacto en el sector financiero, propiciando un espacio de diálogo individualizado donde podrán recibir información y respuestas sobre las iniciativas presentadas. Las funciones derivadas de las actividades técnicas están asignadas al Departamento Desarrollo de Mercados y Normativa, parte de esta Dirección de Control de Inversiones.

El Hub de Innovación Financiera se considera un hito relevante para el país ya que integra todo el sector regulador financiero trabajando unido y en consonancia, en materia de innovación. En el marco del comité ejecutivo del Hub de Innovación Financiera, para el período enero - diciembre 2025, se recibieron 31 solicitudes, de las cuales la mayoría ha sido presentación de iniciativas en las áreas de pagos, financiamiento alternativo, tecnología para instituciones financieras,



gestión de finanzas personales, entre otras áreas de impacto en el sector financiero.

De igual forma, con el fin de minimizar el impacto de las medidas económicas tomadas para mitigar los efectos del COVID y con la intención de proteger los portafolios de los fondos de pensiones, en marzo de 2022 se estableció, de manera transitoria, un criterio para la valoración sin impacto de mercado para los instrumentos que los fondos de pensiones fueron adquiriendo posterior a la fecha citada.

A partir de julio 2024 iniciamos con una fase de ajuste, valorando a precios de mercado todos los instrumentos que fueron emitidos a partir de esa fecha. En tanto que, en julio de 2025, luego de un proceso de análisis y discusiones con las AFP, iniciamos con el ajuste final a mercado de todos los instrumentos financieros presentes en los portafolios, de manera que retornáramos al esquema de valoración original, en el cual todos los instrumentos que se encuentran en el mercado, aprobados para las inversiones de los fondos sean adquiridos y valorados, en todos los portafolios, al mismo precio.

Para conseguir esto, elaboramos diversos escenarios en busca del óptimo, los cuales nos permitieron tomar las decisiones adecuadas para poder completar el ajuste con el menor impacto posible. A diciembre 2025, podemos afirmar que el 100% de los instrumentos financieros se encuentran ajustados y poseen el mismo precio en los portafolios.

Finalmente, con relación a las actividades ejecutadas de manera interna, destacamos las siguientes:



- Mejoras y correcciones al Sistema de Gestión de Información de Control de Inversiones (SGI) relacionadas a la generación del vector de precios, la cartera espejo y el programa de emisiones, donde se registran los instrumentos financieros que son alternativa de inversión para los fondos de pensiones.
- Mejoras realizadas a reportes del SGI.
- Levantamiento de información para la revisión y modificación de la estructura del SGI.
- Remisión mensual a directores y encargados de la institución del resumen de las principales variables de las inversiones de los fondos de pensiones.
- Cálculo mensual de la rentabilidad mínima y reserva de fluctuación, para fines de verificar su cumplimiento.
- Inclusión de nuevas validaciones de negocio dentro del SAS, para agregar reglas que han sido identificadas como necesarias, surgidas fruto de las labores de supervisión.
- Uso de herramienta suministrada por la Bolsa de Valores de la República Dominicana (BVRD) para obtener el valor cuota diario de los fondos de inversión cerrados.
- Uso de herramienta suministrada por la BVRD para verificar las transacciones registradas en los mercados primario y secundario.
- Uso de herramienta suministrada por la BVRD para obtener información de los instrumentos de renta variable que se transan en el mercado de valores.



- Remisión con periodicidad quincenal de las estadísticas de las inversiones de los fondos de pensiones, para insumo de las demás direcciones de la Superintendencia.
- Remisión mensual a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) de la rentabilidad mensual anualizada promedio ponderado del Sistema de Capitalización Individual, para fines de ser aplicada a las facturas de empleadores pagadas fuera del plazo establecido, de conformidad con lo establecido en la ley núm. 13-20.
- Revisión del Plan Operativo Anual 2025, en lo concerniente a la regulación y supervisión de los fondos de pensiones.
- Participación en la Mesa de Inversiones en el marco de nuestra membresía en la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS).
- Revisión de propuesta de reglamento remitido por una AFP para la autorización e implementación de un plan complementario.
- Participación en taller sobre contabilidad para derivados, impartido por la Asociación Internacional de Swaps y Derivados (ISDA por sus siglas en inglés), junto a la Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés) y el Banco Central de la República Dominicana.
- Participación en conversatorios sobre fondos generacionales, como parte del proyecto de implementación de este tipo de esquema en el SDP.
- Visitas in situ a cada una de las AFP supervisadas para la evaluación de riesgo del proceso del control de inversiones.



- Emisión de la resolución núm. 490-25 sobre el control de las inversiones locales de los fondos de pensiones, la cual compila todas las modificaciones y mejoras realizadas a la fecha.
- Reducción del impacto de las fluctuaciones de la tasa de cambio en las inversiones de los fondos de pensiones, utilizando distintos escenarios que nos permitieron tomar las decisiones necesarias de manera preventiva para minimizar el impacto de las fluctuaciones del mercado en los fondos.
- Creación de cuenta contable para instrumentos mantenidos a vencimiento, como medida macro prudencial, con el objetivo de mitigar y suavizar posibles fluctuaciones de mercado. Las AFP determinan cuáles instrumentos consideran los más sensibles a cambios en el mercado, proceden a registrarlos en una cuenta para mantenerlos hasta su vencimiento.
- Como parte de los planes de esta Superintendencia, se encuentra la migración hacia una Supervisión Basada en Riesgos (SBR), siguiendo las mejores prácticas a nivel internacional sobre el particular. En tal sentido, como parte de las actividades realizadas a nivel interno, la Dirección de Control de Inversiones participó en un taller conceptual sobre SBR, junto a la Superintendencia de Seguros y otros colaboradores de la SIPEN, impartido por Gerardo Rubio, consultor del Fondo Monetario Internacional (FMI) en materia de Supervisión Basada en Riesgos.
- Participación en reunión con Toronto Centre, en el marco del proyecto de implementación de la SBR, en la cual se realizaron distintas presentaciones por parte de las direcciones, con el



objetivo de mostrar un panorama general de la institución y sus labores.

- Participación en el II y III Foro de Open Banking, coordinado por la Superintendencia de Bancos, organizado por el Hub de Innovación Financiera y la Asociación Dominicana de Empresas FinTech (ADOFINTECH).

Se destaca, adicionalmente, la ejecución de varias reuniones con las AFP reguladas y supervisadas, para fines de establecer lineamientos concernientes a la valoración de las inversiones de los fondos de pensiones y sobre otros temas relevantes de la industria, relacionados al proceso de inversión de los recursos de los fondos de pensiones.

3.5 Desempeño de Dirección de Estudios

La Superintendencia de Pensiones evalúa de manera periódica las principales variables del Sistema Previsional, a partir de lo cual realiza análisis de impacto, diagnóstico y proyección en materia financiera, actuarial, económica y regulatoria sobre el Sistema Dominicano de Pensiones (SDP), así como en lo referente a diferentes sistemas previsionales de la región.

Durante el año 2025, la Dirección de Estudios con el apoyo de la alta dirección de la entidad, enfocó sus esfuerzos, principalmente, en la elaboración de una serie de estudios y notas de investigación que brindan información relevante sobre las características, análisis y panoramas en temas de interés relacionados al SDP. Logrando



durante este año, fomentar la investigación en conjunto con el Banco Mundial, con el desarrollo de una Policy Note³.

En el referido período, se han trabajado proyectos estratégicos con la finalidad de seguir reforzando el principal objetivo de la SIPEN, que es la protección de los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios, tal como, dar continuidad a la construcción del repositorio de datos SIPEN (Data Warehouse), a través de un proyecto en conjunto con UNIPAGO.

Adicionalmente, continuó generando apoyo técnico en materia previsional para la realización de diferentes estudios referentes a los fondos de pensiones, donde trabaja, en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Modelo Actuarial de Pensiones, que permite simular y evaluar la adecuación y sostenibilidad de los regímenes y sistemas de pensiones en la seguridad social.

De manera recurrente se gestiona la recopilación y envío de informaciones estadísticas y proyecciones financieras a los organismos rectores del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).

En ese tenor, se realizaron análisis, recopilaciones de información y datos a requerimiento de diferentes entidades nacionales e internacionales como fuente para la elaboración de informes previsionales y sociales.

³ Documento que presenta recomendaciones basadas en hallazgos de una investigación sobre algún tema específico.



Entre estas entidades se encuentran la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro de México (CONSAR), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, por sus siglas en inglés), la Organización Internacional de Supervisores de Pensiones (IOPS, por sus siglas en inglés), el Banco Mundial (BM), el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), la Dirección General de Jubilaciones y Pensiones (DGJP), la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), el Ministerio de Trabajo (MT), el Banco Central de la República Dominicana (BCRD), entre otras, además de dar respuestas a las solicitudes de información por usuarios internos y externos, a través del Portal Único de Solicitud de Información Pública (SAIP).

a) Evaluación SIRO

La SIPEN, como parte de su labor de regulación y supervisión, ejecuta evaluaciones periódicas de riesgo operativo en las AFP, a partir de la normativa complementaria y la promoción de mejores prácticas operativas que aseguren el control, prevención y mejora continua de los procesos en las entidades administradoras del sistema.

Durante el año 2025, se ejecutaron las acciones de revisión de los informes de autoevaluación de riesgo operativo de las AFP, correspondientes al período enero-diciembre de 2024 y su metodología de gestión de riesgo, por parte del equipo técnico del Comité de Riesgo Operativo SIPEN. Asimismo, de manera continua se realiza la supervisión de carga y recopilación de reportes de las AFP a la base de datos de eventos de riesgos y la gestión de la



documentación de sus procesos para revisión por parte de las direcciones técnicas, en el marco de esta supervisión de riesgo operativo.

Como parte de la planificación estratégica 2021-2025 de la SIPEN, alineada al Plan Estratégico del SDSS 2021-2024, se da inicio al proceso de implementación de un Sistema Integral de Riesgos, partiendo de conocer la experiencia de organismos internacionales como la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro de México (CONSAR), para revisión técnica del proceso de Supervisión Basada en Riesgo (SBR); así como de entidades locales, a través del desarrollo de mesas de trabajo, como la Superintendencia de Bancos.

El objetivo de este proceso es ampliar el alcance y las labores de supervisión de riesgo que realiza esta Superintendencia, logrando así el fortalecimiento del Sistema Dominicano de Pensiones y la protección de los derechos de los afiliados.

En el marco del Sistema Integral de Riesgo Operativo (SIRO) y las tareas de supervisión basadas en este, la SIPEN y su Comité del SIRO han llevado a cabo diferentes procesos y tareas de evaluación de riesgos, así como de análisis de la cultura de gestión de riesgos existente actualmente en las AFP. Entre las principales tareas están:

- Generación de Informe sobre el Perfil de Riesgo de las Administradoras de Fondos de Pensiones en base a las Autoevaluaciones 2024.
- Realización de inspecciones in situ donde la Dirección de Estudios visitó las áreas de riesgo y los Comités de Inversión.



- Implementación de mejoras en la estandarización de los informes “Cumplimiento Autoevaluaciones y Perfil de Riesgo Autoevaluaciones”.
- Desarrollo del Taller de Riesgos. Durante el cuarto trimestre, se llevó a cabo el “Taller de Riesgos”, dirigido a encargados y analistas del área técnica de esta Superintendencia, diseñado con el propósito de fortalecer la supervisión y gestión del SDP por parte de la SIPEN. El taller abarcó tres (3) módulos:
 - *Bases para la Supervisión Basada en Riesgos*: visión de la SIPEN, introducción a la SBR, y casos de éxito internacionales.
 - *Gestión del Riesgo*: identificación y estimación de los riesgos y matriz de riesgo.
 - *Gestión de Cambio*: gestión de cambio y gobernanza de datos.
- Elaboración del Informe de Cumplimiento Autoevaluaciones de Riesgo Operativo de las AFP 2024.

En resumen, el objetivo de este proceso de ir desarrollando un Sistema Integral de Riesgos persigue ampliar el alcance y las labores de supervisión de riesgo que realiza esta Superintendencia.

b) Diseño y medición del indicador de Satisfacción de los Procesos Simplificados

Con el propósito de evaluar la calidad de los servicios ofrecidos por las AFP a los afiliados del Sistema, se aplicó en modalidad presencial, durante el segundo y tercer trimestre del año, la encuesta de satisfacción de los servicios simplificados.



Como resultado, se escuchó la voz de 2,883 ciudadanos, insumo que permite identificar oportunidades de mejora y generar planes de acción.

La encuesta abarcó cinco (5) servicios fundamentales del esquema previsional: actualizaciones de datos, consultas de información financiera, gestión de beneficios y pensiones, gestión de reclamos y soporte y procesos de traspaso o afiliación. De forma complementaria, se recopiló información sociodemográfica y sobre los motivos de visita, lo que permite contextualizar los resultados y ofrecer una lectura más amplia de las necesidades y expectativas de los usuarios. El análisis de la información recolectada proporciona una visión integral del desempeño percibido de las AFP y del grado de satisfacción con los servicios más utilizados por los afiliados.

En conclusión, los resultados de la encuesta muestran un panorama alentador: desde la perspectiva de los afiliados, el Sistema Dominicano de Pensiones mantiene altos niveles de satisfacción y una percepción favorable sobre los principales servicios ofrecidos. La calificación promedio de 4.78 sobre 5 confirma que los usuarios valoran los avances en atención, acceso a información y eficiencia operativa.

c) Estudios de Investigación y Notas Sobre Pensiones

Durante el año 2025, la Dirección de Estudios trabajó en la elaboración de varios documentos técnicos para ser publicados y compartidos en la página web institucional; donde ejecutó la primera edición de Policy Note y continuó con las ediciones 9, 10, 11 y 12 de



las Notas Sobre Pensiones; a continuación, presentamos un breve resumen de cada uno de ellos:

- Documento de Trabajo 2025-01: *Glide Path y Fondos Generacionales*

En este documento de investigación se analizan los esquemas de glide path (estrategia de deslizamiento) y fondos generacionales en sistemas de pensiones, destacando sus diferencias con los esquemas multifondos. Se presentan las experiencias de los sistemas de pensiones de Chile, México, Costa Rica y Reino Unido y, para República Dominicana, se realiza un análisis de escenarios, donde se simula el rendimiento acumulado y saldo de un afiliado en esquema de fondos generacionales.

Asimismo, se evalúan dos escenarios contrafactuales: una estrategia de glide path solo con instrumentos financieros locales, y otra incluyendo instrumentos emitidos y transados en el extranjero. Los resultados muestran que una estrategia de inversión en esquemas de fondos generacionales aumentaría el rendimiento anual de los portafolios, llevando a diferencias significativas en los rendimientos acumulados y en el saldo del afiliado, particularmente en el escenario con instrumentos extranjeros con respecto a la situación actual.

En conclusión, los resultados sugieren que un esquema de fondos generacionales pudiera ser beneficioso para los trabajadores afiliados al Sistema Dominicano de Pensiones (SDP).



- Notas Sobre Pensiones 2024-05: Importancia del Ahorro en los Sistemas de Pensiones

El ahorro es uno de los pilares fundamentales para garantizar la seguridad financiera durante la jubilación, especialmente en un contexto de creciente esperanza de vida. Esta nota examina la importancia del ahorro y la planificación financiera en la República Dominicana, subrayando la necesidad de fomentar una cultura de ahorro previsional desde el inicio de la vida laboral.

Según las revisiones de diversas fuentes, gran parte de la población dominicana carece del hábito del ahorro y se ven afectados por la informalidad laboral; por consiguiente, enfrentan dificultades para el acceso al sistema de pensiones. En este contexto, el ahorro a largo plazo de manera voluntaria emerge como una herramienta clave para fortalecer las pensiones, aunque enfrenta desafíos como la baja inclusión financiera.

Finalmente, la nota concluye que es fundamental promover la educación e inclusión financiera y crear condiciones para incentivar el ahorro sistemático desde una etapa temprana, con el fin de asegurar un futuro financiero estable y de calidad para los dominicanos.

- Notas Sobre Pensiones 2025-01: Efectos de la informalidad laboral en el Sistema Dominicano de Pensiones

Este documento explica las causas de la informalidad laboral y sus consecuencias para los sistemas de pensiones de capitalización individual, específicamente para el SDP. Se introduce con un panorama general de la informalidad en la República Dominicana y



se ofrece un vistazo de sus retos. Además, se delimitan los términos técnicos, diferenciándose entre sector y ocupación informal, de acuerdo con las definiciones del Banco Central de la República Dominicana (BCRD).

Posteriormente, se analizan las causas generales y específicas que generan la informalidad, destacando la falta de educación de la población, las razones estructurales del sistema fiscal y de seguridad social, y la falta de confianza de las personas en el sistema de seguridad social. Asimismo, se explican las consecuencias de la ocupación informal en la seguridad social, profundizando en las vinculadas al SDP.

Se concluye que la informalidad laboral en la República Dominicana representa un obstáculo significativo para el desarrollo económico y social, afectando a trabajadores, empresas y al Estado debido a la falta de acceso a beneficios sociales y pensiones, además de limitar el crecimiento empresarial. Abordar esta situación requiere un enfoque integral que promueva la formalización del empleo, reduzca barreras fiscales y fortalezca la confianza en las instituciones del sistema.

- Notas Sobre Pensiones 2025-02: Evaluación de la rentabilidad de los fondos de pensiones en la República Dominicana

Esta nota analiza el desempeño de las AFP en la República Dominicana, con especial énfasis en la rentabilidad generada para los afiliados al SDP. La rentabilidad real obtenida por las AFP es un indicador clave, ya que incide directamente en el monto acumulado



en las cuentas individuales y, por tanto, en el monto de pensión al momento del retiro.

Estos hallazgos evidencian una gestión eficiente por parte de las AFP, comparado con otras alternativas locales e internacionales, lo que ha permitido un crecimiento sostenido de las cuentas de capitalización individual, contribuyendo a la mejora de las pensiones futuras para los afiliados del sistema.

- Notas Sobre Pensiones 2025-03: Resumen: ¿Quién participa de los sistemas de pensiones de contribución definida cuando la informalidad es alta?

Esta nota resume y traduce al idioma español la visión general del documento “Who Participates in Defined Contribution Pension Systems When Informality is High? Evidence from 20 Years of Administrative Records from the Dominican Republic”, elaborado por el Banco Mundial en colaboración con la Superintendencia de Pensiones de la República Dominicana (SIPEN). Si bien este resumen ofrece una visión general de la metodología empleada, de los principales resultados obtenidos y conclusiones preliminares, es importante destacar que el documento oficial contiene un análisis más detallado.

d) Coordinación Modelo OIT

Durante el año 2025, se continuó elaborando el Modelo Actuarial de Pensiones, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



El modelo ILO/PENSION es una herramienta de análisis que permite simular y evaluar la adecuación y sostenibilidad de los regímenes y sistemas de pensiones en la seguridad social.

El objetivo final será robustecer los análisis para la toma de decisiones estratégicas y formulación de regulaciones y/o normas; así como, fortalecer la capacidad actuarial que permitirá ejecutar modelos de evaluación al Sistema Dominicano de Pensiones.

Con el uso de este modelo se evaluó y apoyó el análisis para mejora de los sistemas de pensiones, tales como:

- Análisis del Sistema de Capitalización Individual para respaldar una propuesta de reforma de la ley núm. 87-01. Asimismo, se evaluaron propuestas de reforma que hicieron grupos independientes.
- Análisis del sistema de pensiones de la Policía Nacional.
- Evaluación del sistema de pensiones del INABIMA.
- Evaluación y elaboración de la nota técnica del contrato póliza para las primas del seguro de discapacidad y sobrevivencia.

Por otra parte, se logró la realización de proyecciones sobre distintos escenarios, gracias a la flexibilidad de modificación de los parámetros que influyen en el sistema.

Asimismo, se realizó la gestión de simulaciones con varios escenarios, con análisis de estructura de salarios y cálculo bono de reconocimiento para el modelo de la Policía Nacional; así como, gestión de simulaciones con varios escenarios para el INABIMA.



e) Acuerdos de cooperación técnica para fomentar la investigación.

- Acuerdo de cooperación técnica con la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se logró trabajar conjuntamente con la CISS y participar en diferentes temas, tales como:

- Revisión técnica del seguro de longevidad y solidaridad.
- Ejecución de conversatorio sobre la reforma de la ley núm. 87-01, en conjunto con el Banco Mundial.
- Coordinación de conversatorio sobre la reforma de la ley núm. 87-01 con la participación del Secretario General del CISS.
- Diseño, coordinación y participación del plan de capacitación para el programa de fortalecimiento de capacidades CISS; ejecución del “Diplomado Actuarial”.
- Participación en Asamblea General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.
- Participación en ponencias del IV Seminario Internacional presentando el tema de longevidad.
- Participación como panelista en *Encuentros Continentales de Buenas Prácticas*.
- Acuerdo de cooperación técnica con la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR)
 - Revisión técnica de SBR, documento institucional del SBR, régimen de inversión y circular única financiera.
 - Fondos generacionales y SBR de CONSAR.



- Acuerdo de cooperación técnica con Banco Mundial
 - Uso de herramientas de data R para extracción de bases a granel (insumo para la elaboración del Policy Note).
 - Desarrollo y publicación de dos (2) Policy Note sobre densidad de cotizaciones en el SDP.
 - Se completó el Taller de Introducción a *Regresión Discontinua*.
- Acuerdo de cooperación técnica para fomentar la investigación en conjunto con la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)
 - Participación como panelista en el Foro Mundial de la Seguridad Social (WSSF 2025) de la AISS; presentando el análisis sobre el impacto y los beneficios de la plataforma de servicios actuariales de la OIT.
 - Participación como panelista en la presentación de *Seguro Longevidad y Reforma*, celebrado en Malasia.
- Acuerdo de cooperación técnica para fomentar la investigación en conjunto con la Superintendencia de Bancos
 - Desarrollo de tres (3) mesas de trabajo para intercambio de experiencias sobre la implementación de un modelo de Supervisión Basado en Riesgos.

f) Proyecto Estratégico “Data Warehouse e Inteligencia de Negocios”

Con el objetivo de continuar realizando acciones para la mejora continua del Sistema Dominicano de Pensiones, en lo relativo a sus datos estadísticos, su transformación en información y la disponibilidad de ésta, se estableció un plan de trabajo para el diseño



e implementación de un Sistema de Información (Data Warehouse e Inteligencia de Negocios) en la Dirección de Estudios de la SIPEN, conjuntamente con las acciones de revisión, rediseño y mejoras a las herramientas vigentes de proyección y cálculo de estimaciones de pensiones.

En este orden, continúan las labores del proyecto interinstitucional entre SIPEN y la Empresa Procesadora de la Base de Datos (EPBD-UNIPAGO), que busca facilitar la elaboración de reportes estadísticos a través de una plataforma tecnológica interactiva. En este contexto, se ejecutaron una serie de actividades con miras a mejorar las variables que tendrían dichos reportes y se procedió a contrastar los datos a granel o bases de datos históricas de los registros generados a través de los procesos de afiliación, recaudo, individualización y dispersión, de forma que se pueda validar la consistencia, homogeneidad y veracidad de los datos estadísticos.

En el marco de este proyecto se sostuvieron reuniones eventuales entre los técnicos de la EPBD, Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación y el Depto. de Análisis y Estadísticas de la SIPEN, para ir validando cada reporte, períodos, variables a considerar.

Durante el segundo semestre, se completó el pase a producción de la primera fase de este proyecto, incorporando nuevas mejoras detectadas a partir del pase a producción ejecutado en el año 2024; se persigue contar con informaciones de los afiliados, cotizantes y traspasos. Actualmente, estamos en proceso de validación de la calidad de la información y gestión de las bases de datos.



Paralelamente, se está trabajando en la segunda fase del proyecto que involucra las áreas de Control de Inversiones, Control de Beneficios y Control Operativo.

g) Estudio de Conocimiento y Percepción sobre el Sistema Dominicano de Pensiones (SDP)

Con el objetivo de contar con un análisis descriptivo, se aplicó a nivel nacional, por tercer año consecutivo, la “Encuesta de Satisfacción y Percepción del Sistema Dominicano de Pensiones”, planificada para el segundo semestre de 2025.

De dicho estudio, se desprende una serie de estrategias y análisis en la búsqueda de saber cuánto se conoce del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP) y de la propia SIPEN, con énfasis en el conocimiento, percepción, opinión y satisfacción de algunos indicadores que están en evaluación para ser identificados en la misma. El cuestionario para este proyecto está realizado en consenso con los técnicos principales de la institución, junto al acompañamiento de la Dirección de Estudios.

El estudio fue ejecutado a nivel nacional y analizó 2,506 hogares distribuidos en todo el país.

h) Publicaciones Estadísticas del Sistema Dominicano de Pensiones

Durante el año 2025, la Superintendencia de Pensiones realizó la publicación de las ediciones del Boletín Estadístico Trimestral, correspondientes a los periodos enero-marzo, abril-junio y julio-septiembre, con lo cual mantiene el compromiso de contribuir a la



transparencia del Sistema Dominicano de Pensiones y el fortalecimiento del conocimiento previsional en la sociedad.

Como parte del proceso de mejoramiento continuo, continuamos incluyendo en el referido boletín publicado en nuestra página web, una serie de noticias nacionales e internacionales con temas de interés y debate en el ámbito previsional.

De la misma forma, en la página web se encuentran publicadas las ediciones del Resumen Estadístico Previsional, el cual posee una periodicidad mensual y que además es remitido a los principales funcionarios de las empresas e instituciones del Estado que se relacionan al Sistema Dominicano de Pensiones.

Se realizó un análisis de coyuntura económica nacional e internacional, que permite visualizar el ambiente macroeconómico donde nos encontramos en la actualidad, para tener una mejor visión de las distintas variables del sistema de pensiones analizadas.

i) Desarrollo de tableros Interactivos del Sistema Dominicano de Pensiones

Durante el año 2025 se desarrollaron varios Dashboard relacionados a: riesgos, coyuntura económica (internacional, nacional y del Sistema Dominicano de Pensiones), Mapa Interactivo de Inversiones, página web, análisis densidad de cotización y Market Place de Afiliación.

j) Implementación del “Proyecto Construcción KPI’s SIPEN”

Durante el primer trimestre de 2025, utilizando visualizaciones de



bases a granel por medio de herramientas de big data como R, Power BI y Microsoft SQL Management Studio, se construyeron KPI's.

k) Inicio proceso de automatización de los reportes recurrentes utilizando herramientas big data, SQL

Como parte de esta iniciativa, se destaca la creación de sumarias en bases de datos SQL, que resumen cerca del 50% de las estadísticas institucionales. Estas sumarias, sirvieron de insumo para automatizar 34 de los procesos que generan las estadísticas previsionales y los recuadros del Boletín Estadístico Trimestral relativos a:

- Afiliados totales, por AFP, rango de edad y sexo.
- Cotizantes totales, por AFP, rango de salario, sector económico, tipo de empresa, rango de edad y sexo.
- Individualización por AFP y tipo de aporte.
- Recaudación y factura.
- Traspasos recibidos, cedidos y netos.
- Salario promedio cotizable general, por género y AFP.

l) Desarrollo Biblioteca de Pensiones SIPEN

Durante el año 2025, se diseñó en conjunto con el equipo TIC la *Biblioteca de Pensiones*. Fueron consolidados aproximadamente 1,000 recursos académicos y técnicos sobre temas relacionados a pensiones, desde beneficios, mercado laboral y demografía, hasta inversión, gestión de riesgos, y otros. La misma se encuentra en la sección de Publicaciones de la página web institucional.



m) Capacitación acompañada por la Escuela Europea de Gerencia (EEG)

Se desarrolló el tema “Supervisión basada en riesgo y gestión del cambio en la administración pública”, con la selección de líderes, y elaboración del “Plan de acción del programa de gestión del cambio orientado a supervisión basada en riesgos”.

n) Mesas de análisis reformas con participaciones internacionales

Durante el segundo y tercer trimestre, se organizó un conversatorio relacionado a la reforma del sistema de pensiones con el respaldo y la dirección técnica del CISS, en el que participaron los distintos actores del sector.

o) Análisis Actuariales

Se realizaron varios análisis actuariales, entre los que se encuentran: *Homologación - Nota Técnica con Beneficios y Prima del Seguro de Discapacidad y Supervivencia del SDP.*

3.6 Desempeño Dirección de Educación y Atención Previsional

Durante el año 2025, la Dirección de Educación y Atención Previsional (DEAP) consolidó su papel como impulsor estratégico en la ampliación del conocimiento previsional en la población, logrando duplicar la cantidad de personas capacitadas y atendidas en comparación con años anteriores. Este crecimiento, evidencia la efectividad de los programas formativos, la diversificación de alianzas institucionales y la expansión de los canales de atención ciudadana.



a) Fortalecimiento de la formación previsional

En alianza con la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU), se ejecutó el Diplomado R.I.T.A. (Regulación, Inversiones, Trabajadores y Ahorro) en modalidad híbrida. Su primera cohorte, compuesta por 30 participantes del área comercial de la AFP Reservas, concluyó satisfactoriamente.

Asimismo, culminó la primera cohorte de la Especialidad en Planes y Fondos de Pensiones, impartida junto a la Universidad APEC en modalidad virtual y respaldada por el programa de becas del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT). La segunda cohorte permanece en desarrollo.

Los planes derivados de los convenios con la Federación Dominicana de Cámaras de Comercio y Producción (FEDOCÁMARAS), el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), la Asociación de Bancos Múltiples de la República Dominicana (ABA) y la Universidad del Caribe (UNICARIBE), permitieron ampliar el alcance hacia estudiantes, docentes, colaboradores empresariales y público general.

En total, al 31 de diciembre de 2025, la DEAP alcanzó la suma de 11,064 personas capacitadas sobre sus deberes, derechos y funcionamiento del Sistema Previsional, a través de cursos, conferencias, diplomados y acciones formativas presenciales y virtuales.

b) Programa “Aquí Sabemos de Pensiones”

A finales del año 2024, esta SIPEN lanzó el sello de reconocimiento “Aquí Sabemos de Pensiones”, dirigido a las instituciones y empresas



que demuestran un fuerte compromiso con la educación previsional de sus colaboradores.

Esta distinción certifica que, al menos el 70% de sus empleados han completado con éxito el curso básico “Lo que debo saber sobre mi pensión”, una capacitación clave para entender los beneficios y responsabilidades dentro del Sistema Dominicano de Pensiones.

Este reconocimiento continuó consolidándose como un incentivo para promover la formación previsional en las organizaciones. Durante el año 2025, nueve (9) instituciones obtuvieron el sello, entre ellas Casa Brugal, Grupo Ramos, Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA) y la Dirección General de Jubilaciones y Pensiones (DGJP).

c) Promoción del Sistema Dominicano de Pensiones

Como parte de la estrategia comunicacional, a través del diseño y desarrollo de la campaña “Conoce Tu Futuro”, articulada con las acciones formativas de la DEAP, se fortaleció la difusión de los derechos, deberes y beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones. Al 31 de diciembre de 2025, la estrategia acumuló:

- 19,419 interacciones en redes sociales
- 142 publicaciones educativas

Todo lo anterior está enlazado con el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP), respecto al fortalecimiento de la cultura de seguridad social y el posicionamiento del SDSS.



d) Atención al Usuario

El Departamento de Atención al Usuario (DAU) continúa consolidándose como un pilar esencial para la orientación previsional de la ciudadanía. Desde su apertura, en julio de 2023 hasta diciembre de 2025, ha brindado 25,536 atenciones tanto en la sede institucional como a través del stand móvil desplegado en eventos de gran alcance, tales como la Semana Económica y Financiera del Banco Central de la República Dominicana, la feria Santiago Invierte, Expo Mercado de Valores, la Feria Internacional del Libro 2025, Finanzas con Cucharitas, el Financial Summit del IFISD, Mercadexpo UNIBE, entre otros; solo en estos espacios itinerantes fueron asistidas 4,618 personas, ampliando significativamente la presencia de la institución en distintos territorios y segmentos de la población.

Durante el período enero – diciembre de 2025, fueron registradas 9,130 consultas, distribuidas de la siguiente manera: 5,314 atenciones telefónicas, 513 visitas presenciales, 2,560 correo electrónico, 389 solicitudes recibidas a través de la página web y referidos, 75 consultas vía redes sociales, 1 correspondencia y 278 citas virtuales, alcanzando así un total de 13,748 usuarios asistidos en este período.

Como complemento a la atención humana, el ChatBot R.I.T.A., asistente basado en inteligencia artificial generativa y disponible 24/7 sin consumo de datos, se consolidó como un canal clave de apoyo al ciudadano, registrando 47,932 mensajes y 3,104 sesiones de consulta. Su creciente uso demuestra la efectividad de los canales



digitales en la ampliación del acceso a información previsional confiable y oportuna.

e) Reconocimientos Especiales y Hechos Relevantes

En el año 2025, la labor de educación previsional de la SIPEN obtuvo un reconocimiento sin precedentes a nivel internacional. La institución fue galardonada con el primer lugar en el *Festival Internacional de Videos sobre Seguridad Social* en Malasia, destacándose entre 69 países y 261 producciones, gracias al documental sobre la historia de Rossy, que conmovió al jurado por su narrativa humana y su forma de ilustrar el impacto real de la pensión por sobrevivencia en las familias.

De igual manera, la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS) otorgó a la SIPEN tres (3) certificados de Buenas Prácticas por el ChatBot R.I.T.A., la estrategia comunicacional “Conoce Tu Futuro” y el programa “Aquí Sabemos de Pensiones”, convirtiéndose en la institución con mayor número de reconocimientos en el encuentro de supervisores celebrado en Ciudad de México.

Estas distinciones, sumadas a la participación activa de la SIPEN en universidades, ferias de empleo y conferencias académicas, consolidan la reputación del país como referente regional en comunicación previsional, innovación educativa y acercamiento ciudadano.



IV. RESULTADOS DE LAS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO

Memoria Institucional 2025

4.1 Desempeño de la Dirección Administrativa Financiera

El desempeño físico y financiero de la Superintendencia de Pensiones se enmarcó en el Plan Operativo Anual (POA), establecido para alcanzar los objetivos y metas propuestas por la entidad para el año 2025. En este se refleja la estructura programática, descripción de los programas y resultados que se pretenden alcanzar en procura del cumplimiento de la misión institucional.

El presupuesto del año 2025 de la Superintendencia de Pensiones fue diseñado con el enfoque del modelo de gestión orientado a resultados que promueve la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES).

Por cada resultado se definieron los productos que la unidad responsable del programa entrega a la sociedad, los cuales surgen de las funciones asignadas a la institución, su visión y su planificación estratégica. En este sentido, el desempeño físico y financiero del presupuesto de la SIPEN al 31 de diciembre de 2025, se detalla a continuación:



Superintendencia de Pensiones (SIPEN)			Unidad Ejecutora	0001
Información de Presupuesto Físico / Financiero				
Código programa	Nombre del programa	Recursos asignados (RD\$)		Cantidad productos generados
		Cantidad asignada ⁴	Cantidad ejecutada	
Código 11	Supervisión y Fiscalización del Sistema de Pensiones	832,212,400	730,171,272.22	4
Código Producto	Nombre del Producto	Indicador	Meta de productos	
			Cantidad asignada	Cantidad ejecutada ⁵
7307	Acciones comunes	N/A	N/A	N/A
7351	Afiliados y beneficiarios al Sistema Dominicano de Pensiones con supervisión de los tramites de solicitudes de beneficios	Porcentaje de solicitudes de afiliados y beneficiarios revisadas en el período	≥ 85%	98%
7352	Administradoras de fondos de pensiones con auditorías de procesos operativos	Cantidad de auditorías, revisiones y evaluaciones realizadas	35	25
7353	Administradoras de fondos de pensiones con supervisión y revisión de la calificación de riesgo de los instrumentos financieros	Cantidad de autorizaciones de instrumentos financieros realizadas	227	191

Fuente: Dirección de Planificación y Desarrollo / Dirección Administrativa Financiera

⁴ El presupuesto reportado en la plataforma del SIGEF del año 2025 no contempla los adendum que se realizaron al mismo a lo largo del período en cuestión.

⁵ La cantidad ejecutada por producto respecto a la meta física es presentada al corte del tercer trimestre del año 2025.



La ejecución presupuestaria institucional nos muestra los recursos utilizados para el logro de objetivos prioritarios, de conformidad con el número de acciones y productos correspondientes al año 2025, tanto para el cumplimiento del Plan Operativo Anual, como para el desarrollo de los proyectos estratégicos definidos para ejecutarse en el período.

A continuación, se muestran los resultados de la ejecución presupuestaria de SIPEN al corte del 31 de diciembre de 2025:

Concepto	Presupuesto al 31-12-2025 ⁶	Ejecutado al 31-12-2025	Variación	Participación ejecución
Servicios Personales	547,406,910.84	522,304,642.31	25,102,268.53	95.41%
Servicios No Personales	157,723,839.69	138,620,519.67	19,103,320.02	87.89%
Materiales y Suministros	19,940,165.00	14,658,523.58	5,281,641.42	73.51%
Transferencias Corrientes	6,250,244.10	4,826,918.26	1,423,325.84	77.23%
Activos No Financieros	36,750,445.12	28,878,337.64	7,872,107.48	78.58%
Obras	64,140,795.25	20,882,330.76	43,258,464.49	32.56%
Total	832,212,400.00	730,171,272.22	102,041,127.78	

Fuente: Dirección Administrativa Financiera

Por otro lado, durante el período enero – diciembre de 2025, el monto contratado en compras de bienes y servicios ascendió a un total de RD\$206,199,528.35 y US\$250,000.00.

⁶ Las cifras están expresadas en (RD\$/DOP\$).



4.2 Desempeño de la Dirección de Gestión Humana

a) Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

En esta Superintendencia de Pensiones, durante el año 2025 se ocuparon 17 posiciones, de las cuales el 100% del personal recibió el Programa de Inducción Institucional, Inducción Técnica a su puesto, les fueron aplicadas pruebas psicométricas, entrevistas y pruebas de conocimiento para los casos que fuera requerido. De esta manera, logramos asegurar que los puestos sean ocupados por personas con características idóneas que apoyen el óptimo desempeño de la institución y que estén familiarizados con los métodos, procedimientos de trabajo y políticas internas establecidas en esta.

Internamente se realizaron 17 promociones, tomando como base el alto nivel de desempeño, para lo cual los supervisores completaron el formulario de Evaluación Interna, en donde se califican las habilidades y experiencia que el colaborador mostró en el desempeño de sus funciones anteriores. Esto se traduce en un 10% de personal promovido durante el año.

b) Proceso de Relaciones Laborales

En esta SIPEN, durante el mes de abril de 2025 se publicó la primera versión del Manual de Medidas Disciplinarias, el cual se encuentra disponible en la Intranet y fue entregado de manera física al personal de Servicios Generales.

Este documento fue elaborado con el objetivo de ofrecer los parámetros y orientaciones sobre los comportamientos, actitudes y desempeño laboral mínimos que deben modelar todos los



colaboradores de la SIPEN, en apego a los valores institucionales, normas, políticas, procedimientos y la legislación laboral por la cual actualmente nos regimos, la ley núm. 16-92 del Código de Trabajo de la República Dominicana. El mismo, muestra también las medidas y acciones que se llevarían a cabo por el incumplimiento de estas.

Asimismo, durante el mes de agosto se publicó la actualización del Código de Ética y Conducta, el cual tiene entre sus objetivos, establecer el compromiso con los empleados, para que sus tareas y actividades se lleven a cabo cumpliendo con las normas, guiados por la honestidad, la transparencia y el respeto que el servidor público debe exhibir en el ejercicio de sus funciones, a través de un desempeño eficiente y eficaz a favor de todos los ciudadanos y en especial de la población afiliada al SDSS.

c) Proceso de Capacitación de Personal

Durante el año 2025, se ejecutó el 90% del Plan de Capacitación aprobado, superando la meta establecida de 88%. En ese orden, de una programación de 40 acciones formativas, 36 fueron impartidas, a mencionar:

1. Especialidad en Planes y Fondos de Pensiones.
2. Maestría en Derecho Administrativo y Regulación Económica.
3. Curso Economía del Comportamiento Financiero.
4. Máster de Formación Permanente de Data Science Big Data & Business Analytics.
5. Medición a través de Indicadores de Desempeño (KPI's).
6. Auditoría de Procesos bajo el Estándar ISO 9001.
7. Planificación Estratégica Enfocada en Resultados.



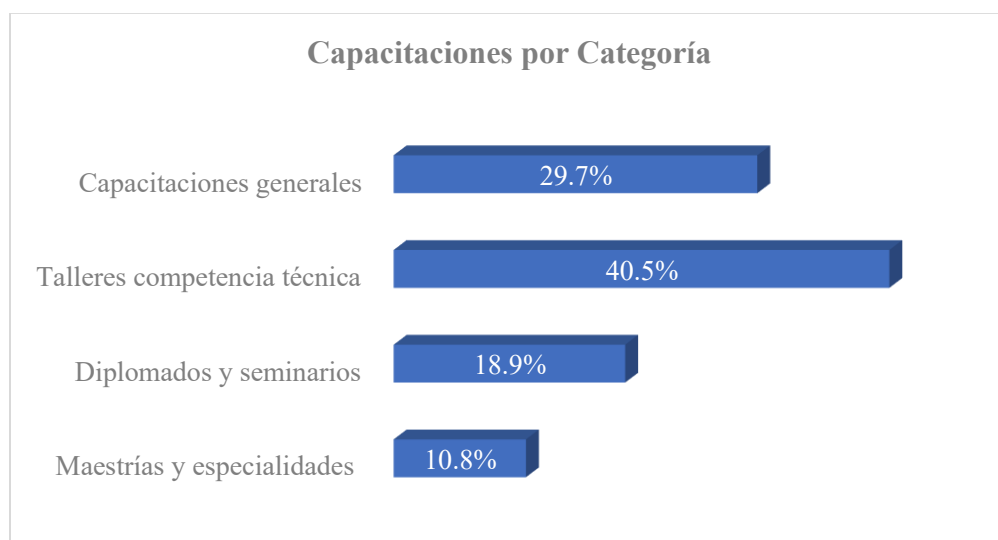
8. Planificación Estratégica y Desarrollo de Habilidades de Liderazgo.
9. Diplomado en Código Laboral.
10. Diplomado sobre Gobierno Corporativo y Cultura Empresarial Ética.
11. Certificación en Impuestos.
12. Curso Valoración de Empresas.
13. Análisis de Estados Financieros.
14. Curso en Compras y Contrataciones Públicas.
15. Inversión de Fondos de Pensiones en la Seguridad Social.
16. Diplomado: Sistema de Pensiones, Modelos y Desafíos para las Américas.
17. Formación Auditor Interno en Normas ISO 37001 (Sistemas de Gestión Antisoborno) e ISO 37301 (Sistemas de Gestión de Cumplimiento).
18. Ciencia de Datos y Estadísticas Aplicado al Sistema de Pensiones.
19. Programa Especialista en Seguridad en el Trabajo, Salud Ocupacional y Riesgos Psicosociales.
20. NSE 4 – FortiGate Security.
21. Administering a SQL DataBase Infrastructure.
22. Certificación A+ (Plus) Certificaciones de TI de CompTIA.
23. Presupuesto Empresarial.
24. Curso en Contratación Administrativa y Compras Públicas.
25. Data Camp - Curso completo de R para Data Science y Machine Learning.
26. Manejo y Uso de Extintores.



27. Curso de Facilitador de la Formación Profesional.
28. Directriz AISS Comunicación de las Administraciones de Seguridad Social.
29. Programa de Fortalecimiento de Capacidades Actuariales.
30. Fundamentos del Sistema de Presupuesto Público.
31. Gestión del Cambio Orientada a Supervisión Basada en Riesgos.
32. Curso Sistema Integrado Interpretación e Implementación ISO 37001:2016 E ISO 37301:2021.
33. Sensibilización del Personal de la SIPEN en Implementación de Sistemas ISO 37001 e ISO 37301.
34. Primeros Auxilios Básicos.
35. Manejo y Uso Correcto de Productos Químicos.
36. Introducción o Fundamentos de ISO 9001:2015.

En el gráfico siguiente, se muestra la distribución de las capacitaciones por categoría, en el cual se evidencia que el mayor porcentaje de formaciones han sido para fortalecer el área técnica de la SIPEN.





Fuente: Dirección de Gestión Humana

Durante el año 2025, se aplicó la evaluación de la eficacia a 35 participantes, pertenecientes a 15 capacitaciones que cumplieron con el tiempo establecido en el Procedimiento de Capacitación y Adiestramiento del Personal (DRH-PR-002). A través de estas evaluaciones, potenciamos el desarrollo del personal y logramos las competencias necesarias de acuerdo con los puestos desempeñados y en función de los objetivos de la institución.

d) Proceso de Gestión del Conocimiento

Para este año el Objetivo de Calidad de la dirección, se elaboró orientado a robustecer el proceso de inducción a través de la gestión del conocimiento institucional, de manera que cada persona que ingrese a la institución visualice el contenido interactivo a través de una plataforma Moodle, generando de manera automática los certificados correspondientes, tanto para el personal activo como el de nuevo ingreso.



La ruta de trabajo ha sido definida con cuatro (4) grandes tópicos, los cuales abarcan lo siguiente:

- Sistema de Gestión de Calidad (SGC).
- Normas ISO: 37001 Sistema de Gestión Antisoborno y 37301 de Gestión de Cumplimiento.
- Código de Ética y Conducta.
- Medidas Disciplinarias.

En ese orden, se ejecutó en un 50% el plan definido para el logro del objetivo. A continuación, detalle de las actividades:

- Definición del contenido y las pruebas de conocimiento que se estarán presentado en los videos interactivos. Además, se generó el guion formal de cuatro (4) videos que ingresarán la capacitación sobre Sistema de Gestión de Calidad.
- Se reformuló el nombre del portal y se creó un nuevo logo para la plataforma.
- Definición del contenido sobre conocimiento de las Normas ISO 37001 y 37301, asimismo se remitió al área de Comunicaciones para la creación del guion.

El lanzamiento del nuevo Portal del Conocimiento Institucional, con acceso a plataforma Moodle para ver los primeros videos interactivos sobre el SGC, esta pautado para diciembre de 2025.

e) Evaluación de Desempeño del Personal

En el mes de enero del año 2025 se concluyó el proceso de evaluación de desempeño correspondiente al año 2024, aplicando la referida



evaluación a 171 empleados, 86 del sexo femenino y 85 del sexo masculino.

Luego de completar el proceso, los resultados arrojaron que un 81% de los colaboradores obtuvo una calificación sobresaliente, 16% calificación superior al promedio, 2% calificación promedio, en tanto que el 1% restante obtuvo calificaciones por debajo del promedio.

Resultados 2024 por Categorías y Grupo Ocupacional					
Grupo Ocupacional	Insatisfactorio (0-64)	Bajo promedio (65-74)	Promedio (75 a 84)	Superior al Promedio (85 a 94%)	Sobresaliente (95 a 100%)
I	-	-	-	2	16
II	-	-	-	4	13
III	-	-	2	-	13
IV	-	1	1	14	49
V	-	-	-	8	47
N/A	-	-	-	-	1
Total	-	1	3	28	139

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Respecto a la evaluación del desempeño del período 2025, esta Superintendencia iniciará el proceso a partir de enero de 2026. Para este período, estaremos realizando la evaluación de manera automatizada a través del nuevo sistema de gestión humana SPN, que incluirá también la evaluación del componente de competencias,



cuyos formularios ya fueron creados y se encuentran en proceso de configuración.

f) Clima Laboral

En seguimiento a la ejecución del plan de acción aprobado para el período 2025, con relación a la Encuesta de Clima Laboral aplicada durante el año 2024, se han llevado a cabo 12 de las 16 actividades incluidas en el mismo, alcanzando un 75% de cumplimiento hasta la fecha. A continuación, citamos algunas de ellas:

1. Mejorar la iluminación de las áreas para cuidar la salud visual.
2. Retirar alfombra para reducir agentes alergénicos y riesgos de enfermedades respiratorias.
3. Informar al personal sobre coberturas disponibles en los planes médicos para temas psicológicos.
4. Gestionar los requisitos legales para lograr alianza con la Cooperativa de la Dirección General de Impuestos Internos, seleccionar los representantes de la institución y firmar un convenio institucional.
5. Gestionar un programa de cambio para respaldar la transición a una Supervisión Basada en Riesgos.
6. Mantener las áreas limpias concientizando al personal sobre la importancia de la limpieza y el orden de los espacios.
7. Enviar notificaciones vía correo electrónico e Intranet, sobre las fechas y áreas a ser intervenidas en el proceso de remodelación del edificio SIPEN.



8. Realizar inspecciones de seguridad y mejorar la señalización de emergencias a través de la implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Capacitar al personal en protocolos de seguridad realizando entrenamientos sobre evacuación y primeros auxilios.
10. Implementar formulario de evaluación interna.
11. Motivar al personal a la práctica de deportes.
12. Gestionar la modificación del proceso de detección de necesidades de capacitación.

Como parte de las actividades orientadas a robustecer el proceso de clima laboral, durante este año la Dirección de Gestión Humana coordinó 10 actividades, con el objetivo de desarrollar iniciativas que promuevan un ambiente laboral sano, la motivación, la integración y la felicidad laboral del personal, dentro de las cuales destacamos:

1. Celebración del “Día de San Valentín”.
2. Remisión de felicitaciones y entrega de obsequios al personal femenino en conmemoración del “Día Internacional de la Mujer”.
3. Entrega de arreglos de flores por celebración del “Día de la Secretaria” y remisión de felicitaciones a través del correo institucional y la Intranet.
4. Aplicación de las “Encuestas de Clima Laboral” y “Servicio Interno entre Líderes”.
5. Presentación de resultados de la “Encuesta de Clima Laboral”.



6. Charla sobre beneficios por firma de convenio con la Cooperativa Nacional de Servicios Múltiples de Empleados de la Dirección General de Impuestos Internos (COOP- DGII). Es importante resaltar que, desde junio a la fecha, el 24% del personal de la SIPEN, ya se encuentra afiliado, incentivando con esto al ahorro y planificación del futuro de nuestros empleados.
7. Otorgamiento de obsequio por el Día de la Madre.
8. Otorgamiento de obsequio por el Día del Padre.
9. Implementación de la 3ra. y 4ta. edición de la actividad “Un café con el Súper”, donde los colaboradores tuvieron la oportunidad de compartir sugerencias y propuestas de mejora al Superintendente de Pensiones.
10. Celebración de la Semana Internacional de la Felicidad.

Durante el mes de septiembre la institución aplicó la Encuesta de Clima Laboral y Liderazgo 2025, como resultado se obtuvo un 89% de satisfacción general y un 95% de participación del personal, manteniendo la satisfacción del personal y resaltando altos niveles de aceptación en las dimensiones de relaciones interpersonales, liderazgo y trabajo en equipo, con calificaciones por encima del 92%.

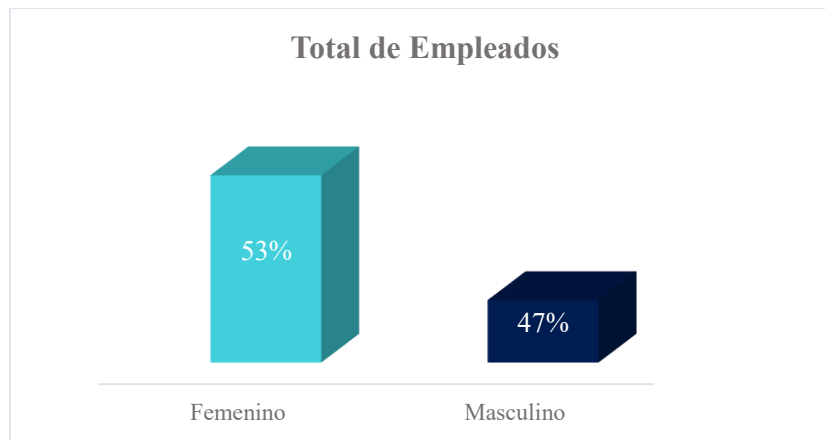
g) Empleados por Sexo, Diversidad de Género

Esta Superintendencia, reconoce que la diversidad de género es fundamental para fomentar un entorno laboral equitativo, innovador y productivo.

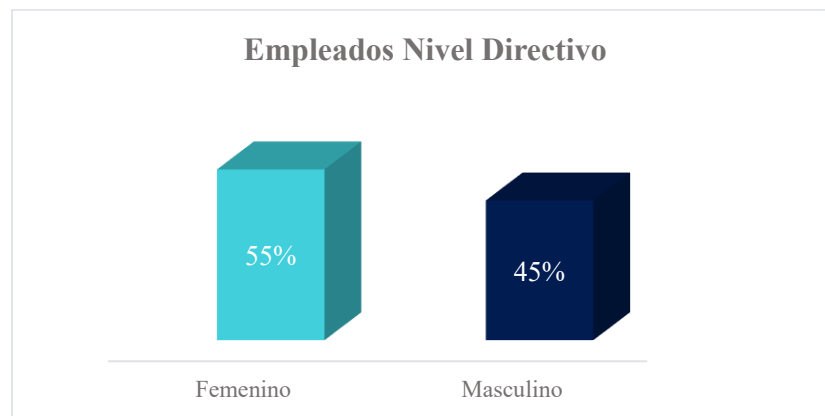
Dentro de la nómina de empleados fijos se cuenta con un 53% de personal femenino y 47% masculino.



Asimismo, el 55% de las posiciones de los niveles VI y VII están ocupadas por personal femenino y el 45% por personal masculino, evidenciando con esto la igualdad de derechos que promueve y práctica la institución entre mujeres y hombres, para ocupar puestos de supervisión y dirección.



Fuente: Dirección de Gestión Humana



Fuente: Dirección de Gestión Humana

h) Seguridad y Salud Ocupacional

Durante el año 2025, la SIPEN obtuvo la certificación de Seguridad y Salud en el Trabajo otorgada por el Ministerio de Trabajo, en



cumplimiento a lo establecido en el reglamento núm. 522-06, destacando con esto el compromiso de la institución para minimizar y mitigar riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como el fomento de la educación del personal en esta materia.

En ese mismo orden, se realizaron las siguientes actividades orientadas a fortalecer el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Actualización y socialización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Actualización de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Socialización de los nombres y fotografías de los brigadistas que se encuentran en cada piso de la institución.
- Participación en simulacro nacional de evacuación ante un terremoto.
- Campaña comunicativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Charla sobre reglamento núm. 522-06 al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como a los brigadistas.

4.3 Desempeño de la Dirección Jurídica

La Dirección Jurídica (DJU) tiene como objetivo estudiar, analizar y atender todos los casos que en materia jurídica sean tratados en la Superintendencia de Pensiones, incluyendo las consultas que le realicen las distintas áreas de la SIPEN, así como las que solicitan los usuarios y ciudadanos por cualesquiera de nuestros canales de



servicios. También es la responsable del proceso de la elaboración de contratos y emisión de normativas complementarias del Sistema Dominicano de Pensiones.

De igual forma, es la encargada de evaluar las solicitudes de publicidad sometidas por cada Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), validar y aprobar el contenido de las certificaciones de registro de las AFP, planes y fondos de pensiones existentes y auditores externos, así como certificaciones de normas emitidas por la SIPEN.

Dentro del ámbito contencioso, la Dirección Jurídica, representa y defiende los intereses institucionales ante los órganos jurisdiccionales y administrativos. Asimismo, con el apoyo del equipo de Cumplimiento Regulatorio y Antisoborno, emite políticas, controles y procedimientos que garanticen el cumplimiento del marco normativo aplicable a la SIPEN.

Funge como consultora legal de la institución en todo lo relacionado al SDP y asesora a la máxima autoridad y demás áreas en la elaboración de estudios e interpretación de todo lo que concierna a aspectos legales.

Al 31 de diciembre del año 2025, en materia de regulación, fueron emitidas varias normativas sobre aspectos relevantes para el desarrollo del SDP, las cuales fueron las siguientes:



Resoluciones:

- Núm. 504-25, sobre el Manual de Cuentas para los Fondos de Pensiones de Capitalización Individual Denominados en Moneda Nacional, de Capitalización Individual Denominados en Divisas, Planes Complementarios de Pensiones, de Reparto Individualizado y el Fondo de Solidaridad Social. Modifica las resoluciones núms. 282-08, 283-08, 284-08, 285-08 y 286-08.
- Núm. 503-25, que decide sobre el recurso de reconsideración parcial interpuesto por la Administradora de Fondos de Pensiones Siembra, S.A. (AFP SIEMBRA), en contra de la resolución núm. 496-25, de fecha dieciocho (18) del mes de julio del año dos mil veinticinco (2025), sobre procesos operativos para las Administradoras de Fondos de Pensiones, fondos y planes sustitativos.
- Núm. 502-25, que decide sobre el recurso de reconsideración parcial interpuesto por la Administradora de Fondos de Pensiones Popular, S.A. (AFP POPULAR), en contra de la resolución núm. 496-25, de fecha dieciocho (18) del mes de julio del año dos mil veinticinco (2025), sobre procesos operativos para las Administradoras de Fondos de Pensiones, fondos y planes sustitativos.
- Núm. 501-25, que establece los aspectos generales para la creación, habilitación y operación de planes de pensiones complementarios por parte de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Sustituye la resolución núm. 476-23.



- Núm. 500-25, sobre inscripción y autorización de operaciones del Plan Complementario de Pensiones Prospera (individual y colectivo) de la Administradora de Fondos de Pensiones Atlántico, S.A. (AFP Atlántico).
- Núm. 499-25, que autoriza el cierre de las oficinas de atención al público de la Administradora de Fondos de Pensiones Reservas, S.A. Deroga y deja sin efecto las resoluciones núms. 445-21, 446-21 y 477-23.
- Núm. 498-25, sobre la eliminación de requisitos en los casos de pensión por sobrevivencia cuando el afiliado fallecido no tenía relación laboral activa. Modifica la resolución núm. 456-22 y la resolución núm. 444-21.
- Núm. 497-25, sobre el Manual de Cuentas para los Fondos de Pensiones de Capitalización Individual Denominados en Moneda Nacional, de Capitalización Individual Denominados en Divisas, Planes Complementarios de Pensiones, de Reparto Individualizado y el Fondo de Solidaridad Social. Modifica las resoluciones núms. 282-08, 283-08, 284-08, 285-08 y 286-08.
- Núm. 496-25, sobre procesos operativos para las Administradoras de Fondos de Pensiones, fondos y planes sustitutivos. Sustituye la resolución núm. 479-24, y circulares núms. 126-24, 127-24, 129-24.
- Núm. 495-25, sobre oficinas de atención al público de las administradoras de fondos de pensiones (AFP). Sustituye la resolución núm. 21-02.
- Núm. 494-25, que modifica la resolución núm. 415-19 que modifica la resolución núm. 351-13 sobre registro de la firma



de auditores externos Moore Stephens ULA, S.R.L. Sustituye la resolución núm. 302-10.

- Núm. 493-25, sobre prevención para el lavado de activos vía aportes a las cuentas de capitalización individual de los afiliados. Sustituye las resoluciones núms. 265-06 y 389-17.
- Núm. 492-25, sobre registro de la firma de auditores externos Grant Thornton República Dominicana Audit, S.A.S.
- Núm. 491-25, sobre inscripción y autorización de operaciones del Plan Complementario de Pensiones Multiplicador Crecer (individual y colectivo) de la Administradora de Fondos de Pensiones Crecer, S.A. (AFP Crecer).
- Núm. 490-25, sobre control de las inversiones locales de los fondos de pensiones. Sustituye las resoluciones núms. 99-03, 289-08 395-17, 407-19, 472-23, y 480-24.
- Núm. 489-25, sobre inscripción y autorización de operaciones del Plan Complementario Pensión Óptima (Plan Corporativo) de la Administradora de Fondos de Pensiones Popular, S.A. (AFP Popular).
- Núm. 488-25, sobre registro de la firma de auditores externos PTV, S.R.L. (MHPTV).
- Núm. 487-25, sobre proceso a seguir por las Administradoras de Fondos de Pensiones en los casos en que el vector de precios no se encuentre disponible por causa de fuerza mayor.

Circulares:

- Núm. 136-25, que dispensa los requisitos para la solicitud del beneficio de pensión por sobrevivencia para los beneficiarios



de los afiliados fallecidos por el incidente ocurrido en el establecimiento Jet Set. Sustituye circular núm. 135-25.

- Núm. 135-25, que dispensa requisitos para el proceso de solicitud de pensión por sobrevivencia para los beneficiarios de los afiliados afectados por incidente del establecimiento Jet Set.
- Núm. 134-25, que deroga y deja sin efecto las circulares núms. 132-25 y 133-25.
- Núm. 133-25, que prorroga el proceso de facturación sobre pago por evaluación de los promotores de pensiones de la circular núm. 132-25.
- Núm. 132-25, sobre tarifa de pago por evaluación de los promotores de pensiones.
- Núm. 131-25, sobre indexación anual que actualiza el capital mínimo exigido a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Sustituye la circular núm. 125-24.

Al 31 de diciembre del año 2025, la SIPEN suscribió ocho (8) convenios de colaboración interinstitucional con varias entidades del Sistema Dominicano de Seguridad Social, así como entes del sector educativo y empresarial del país, con el objetivo de afianzar el desarrollo de la educación previsional, en beneficio de los afiliados del Sistema Dominicano de Pensiones y la población en sentido general. Dichos convenios fueron los siguientes:

1. Acuerdo Marco de Colaboración Interinstitucional entre el Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL)



y la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), en fecha 20 febrero del año 2025.

2. Acuerdo de Colaboración Interinstitucional entre la Escuela Europea de Gerencia y la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), en fecha 12 de marzo del año 2025.
3. Acuerdo Marco de Colaboración Interinstitucional entre CEVALDOM y la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), en fecha 01 de septiembre del año 2025.
4. Acuerdo Marco de Colaboración Interinstitucional entre el Ministerio de Cultura y la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), en fecha 10 de septiembre del año 2025.
5. Acuerdo Marco de Colaboración Interinstitucional entre Toronto Centre y la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), en fecha 30 de septiembre del año 2025.
6. Acuerdo Marco de Colaboración Interinstitucional entre la Cooperativa Nacional de Servicios Múltiples de Empleados de la Dirección General de Impuestos Internos (COOP- DGII) y la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), en fecha 01 de septiembre del año 2025.
7. Acuerdo Marco de Colaboración Interinstitucional entre OPITEL y la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), en fecha 13 de octubre del año 2025.
8. Acuerdo Marco de Colaboración Interinstitucional entre Claro Dominicana y la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), en fecha 17 de octubre del año 2025.



En cuanto al proceso de elaboración y registro de contratos, destacamos que, al 31 de diciembre de 2025, esta Dirección Jurídica recibió un total de 66 solicitudes de contratos (nuevos y para adendas), de los cuales se elaboraron el mismo número de solicitudes, para una ejecución del 100%; estos contratos fueron registrados en la plataforma del Sistema TRE de la Contraloría General de la República.

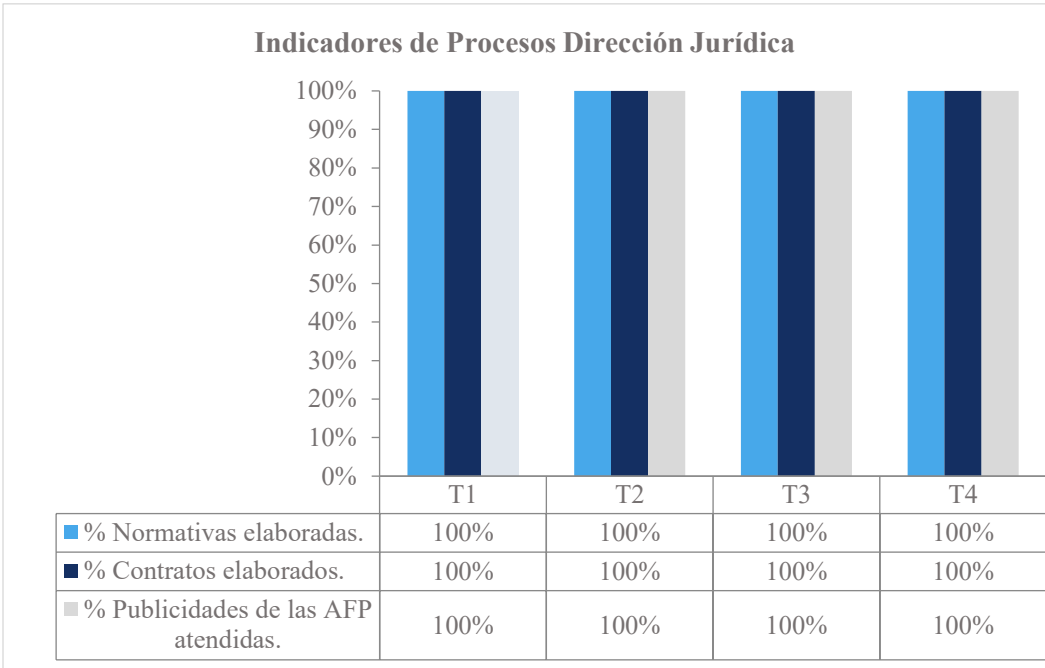
Ejecución de Traspasos de CCI a Reparto

En fecha 6 de julio del año 2023, el Consejo Nacional de Seguridad Social, emitió la resolución núm. 572-07, aprobando la modificación del numeral PRIMERO de la Resolución del CNSS núm. 289-03 del 15 de marzo del 2012, donde se dispuso lo siguiente: *“Se aprueba el retorno voluntario al Sistema de Reparto Estatal para todos aquellos trabajadores que estuvieron activos bajo el amparo del Sistema de Reparto estatal previo y/o al momento del inicio del Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia de la ley núm. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, siempre que cumplan los requisitos de edad y/o tiempo en servicio necesarios para recibir una pensión en el Sistema de Reparto Estatal por la Dirección General de Jubilaciones y Pensiones a Cargo del Estado del Ministerio de Hacienda (DGJP)”*.

Actualmente, producto de las reuniones sostenidas por la Comisión de Traspaso, se han aprobado un total de 2,725 casos de todas las solicitudes realizadas por los afiliados, de los cuales, 1,633 han sido traspasados satisfactoriamente hacia la DGJP.



Dentro del desempeño de sus actividades programadas, tenemos que la Dirección Jurídica alcanzó un 100% en el cumplimiento en las metas establecidas en los indicadores de procesos para todos los trimestres evaluados a la fecha, los cuales están representados en la gráfica siguiente:



Fuente: Dirección Jurídica

Finalmente, la Dirección Jurídica participó en reuniones a requerimiento de las diferentes áreas de la institución, a los fines de poder ofrecer una asesoría legal oportuna respecto a las recomendaciones que esta Superintendencia encuentre pertinentes, para la modificación de la ley núm. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, así como los casos especiales que se presenten al respecto.



4.4 Desempeño de la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación

Durante el año 2025, la Dirección de Tecnología de Información y Comunicación (DTIC), ha implementado mejoras significativas, tales como: optimización de recursos, incremento en la seguridad y la eficiencia energética. A continuación, detallamos estos logros según su naturaleza:

a) Infraestructura

Con relación a los productos y/o equipos adquiridos durante el año 2025, destacamos:

- Servidores de última generación, los cuales han permitido la migración de servicios, optimizando su rendimiento y reduciendo la tasa de respuesta de los servicios implementados en el mismo.
- Recableado certificado Cat. 6 1000 Mbps (Gigabit Ethernet) para la red de datos SIPEN.
- Adquisición e implementación de nueva infraestructura de switches para una mayor transferencia de datos y un mejor desempeño a nivel de interconectividad.

b) Desarrollo de Nuevos Sistemas

Al corte de este informe, han sido desarrollados los siguientes sistemas:



- Sistema Mesa de Ayuda: este nuevo sistema está diseñado para centralizar, organizar y dar seguimiento eficiente a todas las solicitudes de los usuarios, permitiendo un manejo ágil, transparente y trazable de cada requerimiento.

A través de una plataforma intuitiva, los usuarios pueden registrar sus solicitudes, consultar su estado y recibir notificaciones sobre avances y soluciones, mientras que el equipo de soporte cuenta con herramientas para priorizar, asignar y resolver incidencias de manera ordenada, mejorando los tiempos de respuesta y la calidad del servicio.

- Sistema de Administración de los Riesgos: utilizado por el Depto. de Calidad en la Gestión para monitorear los riesgos asociados a los procesos de esta SIPEN, de conformidad a los requisitos de la Norma ISO 9001:2015.
- Sistema Lista de Chequeo de Enfermedad Terminal: este sistema está orientado a apoyar el proceso de supervisión de las *Solicitudes de Devolución de Saldo por Enfermedad Terminal*, facilitando un control integral, ordenado y transparente de cada expediente.

La plataforma permite la gestión y seguimiento de las solicitudes, la generación del listado de expedientes que serán objeto de revisión y la elaboración de la lista de chequeo correspondiente, asegurando que la evaluación se realice de manera estandarizada, oportuna y conforme a los criterios establecidos.



- Academia SIPEN: ha sido modernizado el Portal del Conocimiento Institucional, ahora Academia SIPEN, la cual resguarda documentos con información relevante sobre los procesos críticos para su consulta e inducción del personal de nuevo ingreso.

c) Certificaciones

Durante este año, la SIPEN ha gestionado la renovación de las siguientes certificaciones:

- Norma Internacional para Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) ISO 27001:2022, bajo la adaptación a la nueva versión vigente del año 2022 (anteriormente la institución tenía la versión 2017). Este estándar internacional establece un marco para la gestión de la seguridad de la información en la organización, con el fin de proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.
- NORTIC E1:2022, sobre la Gestión de las Redes Sociales en los Organismos Gubernamentales. Estatus: *en proceso*.

d) Convenio – Acuerdo Desarrollo e Implementación Servicios del Repositorio Unificado SIPEN (Data Warehouse)⁷

Mediante acuerdo suscrito entre la SIPEN y UNIPAGO, se ha definido un servicio de interoperabilidad entre estas entidades.

⁷ Aspectos que complementan el estatus de este convenio se encuentran detallados en el apartado de la Dirección de Estudios.



Actualmente, el proyecto ha culminado con la primera fase, proceso que se produjo con la puesta en producción de este, completando las pruebas de estabilidad y procesamiento del mismo.

Se contempla concluir estas pruebas en enero de 2026, iniciando la segunda fase donde se incorporarán las plantillas y dashboards para las diferentes áreas que utilizarán el Data Warehouse.

e) Mesa de Ayuda

Al corte del 31 de diciembre de 2025, la DTIC a través de su mesa de ayuda, recibió 1,117 solicitudes, las cuales fueron atendidas oportunamente dentro de los lineamientos del indicador de *Tiempo Promedio de Respuesta a las Solicitudes de Soporte Técnico*, de acuerdo con el departamento correspondiente, como se muestra en la tabla siguiente:

Mesa de Ayuda	
Área	Cantidad de Solicitudes
Servicios TIC	597
Operaciones	160
Desarrollo	25
Seguridad	335
Total	1,117

Fuente: Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación



f) Seguridad y Monitoreo TIC

Durante el año 2025, se destacan los siguientes logros:

- Implementación del Centro de Operaciones de Seguridad (SOC) para el monitoreo continuo y centralizado de los eventos de seguridad de la información.
- Integración de sistemas críticos, servidores, dispositivos de red y plataformas de seguridad para la detección temprana de incidentes y amenazas cibernéticas.
- Definición de procedimientos de monitoreo, análisis, escalamiento y respuesta ante incidentes, fortaleciendo la capacidad de reacción institucional.
- Mejora significativa de la visibilidad, trazabilidad y control de la infraestructura tecnológica. Ejecución de *Pruebas de Penetración* (penetration testing).
- Implementación de pruebas de penetración sobre los sistemas y plataformas institucionales.
- Identificación proactiva de vulnerabilidades técnicas y de configuración antes de su posible explotación.
- Elaboración de planes de remediación y seguimiento a las debilidades detectadas.
- Fortalecimiento del cumplimiento de buenas prácticas y estándares internacionales de ciberseguridad.
- Se mantiene el acuerdo de cooperación interinstitucional con el CNCS (Centro Nacional de Ciberseguridad), con la finalidad de proteger las infraestructuras y datos que se manejan en la SIPEN.



g) Índice de Uso de TIC e Implementación de Gobierno Electrónico (iTICge)

El iTICge es la herramienta creada por la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC), para la medición y evaluación sistemática y cuantitativa del avance de la implementación de estos aspectos en el Estado Dominicano. Al cierre del año 2024, última valoración disponible dentro del portal iticge.gob.do, esta SIPEN presenta una calificación de 57.01%⁸.

En atención a los resultados obtenidos y como parte de un plan de acción en ejecución orientado a subsanar los aspectos pendientes de implementación, se procedió a la remisión de nuevas evidencias, entre las cuales se destaca el ChatBot R.I.T.A., basado en Inteligencia Artificial Generativa. Esta herramienta constituye un nuevo canal de comunicación que la SIPEN pone a disposición de los ciudadanos para atender consultas relacionadas con el Sistema Dominicano de Pensiones (SDP), así como otros requerimientos vinculados al componente de *Innovación Digital*.

En ese sentido, la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación informa que se mantiene a la espera de la auditoría correspondiente al período 2025, tomando en consideración que desde finales del año 2024 se han incorporado evidencias adicionales en el marco del referido plan de acción.

⁸ Puntuación presentada sobre la base de 100 puntos, excluyendo el apartado de Innovación que representa un peso de 20 puntos.



4.5 Desempeño de la Dirección de Planificación y Desarrollo

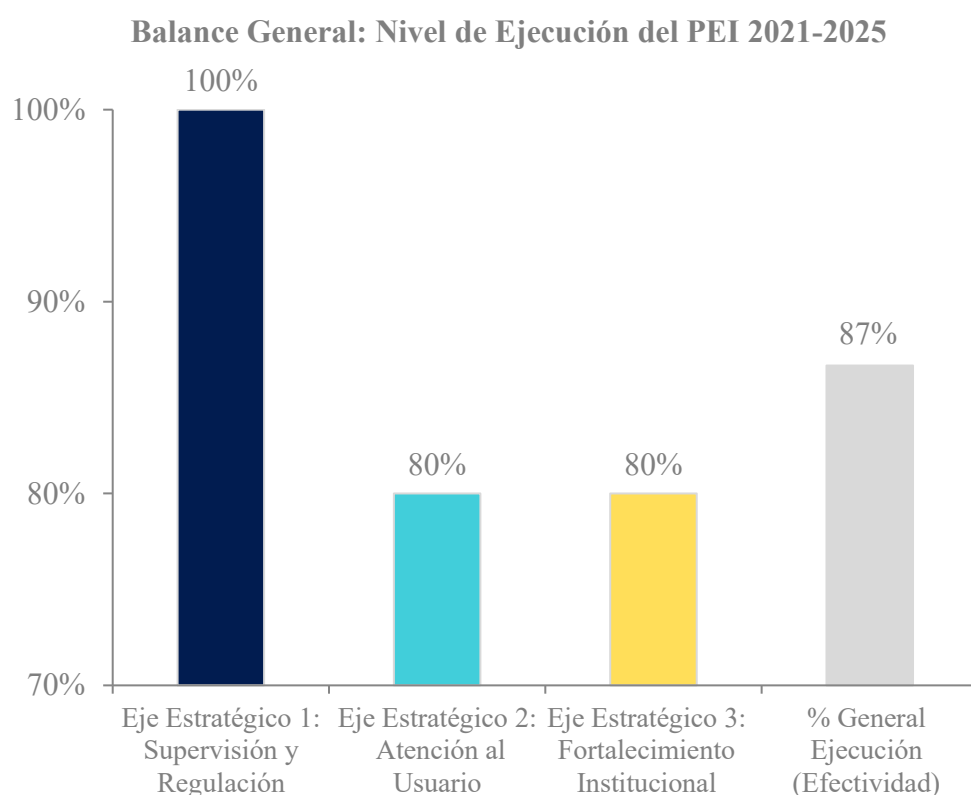
En el año 2025, la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) presenta de manera consolidada el desempeño obtenido en la Planificación Estratégica Institucional (PEI), a través de los indicadores de resultados de efecto establecidos con este fin y con miras a servir de complemento a las herramientas de monitoreo y de evaluación instauradas para el cumplimiento de las metas institucionales. De igual forma, se persigue seguir fortaleciendo la comunicación oportuna de los resultados obtenidos para el período que nos ocupa.

El PEI está compuesto por estrategias, resultados de efectos, indicadores, actividades y metas que gestiona cada área funcional, mismas que apuntan al cumplimiento del objetivo estratégico definido en los tres (3) ejes que integran el referido plan. Para el año 2025, el Plan Estratégico de la SIPEN contempla la ejecución de ocho (8) estrategias a través de las cuales se pretenden alcanzar once (11) resultados de efecto, monitoreados a través de veinticuatro (24) indicadores de impacto.

Expresado esto, al corte del 30 de noviembre de 2025, la Planificación Estratégica Institucional presenta como resultado un desempeño promedio de un 87% de cumplimiento de las metas establecidas. Dicho esto, se precisa expresar, que las proyecciones apuntan a que, al cierre del año, alcanzaremos la meta establecida para el 2025, equivalente a un 85%, si no hay desviaciones en los resultados pendientes de evaluar.



Para el corte presentado, la efectividad de los objetivos estratégicos se sustenta en el logro y medición de 12 (50%) indicadores, instaurados para medir el desempeño de la planificación estratégica del año, de los cuales el 83% (10) de las metas programadas alcanzó en un 100% los resultados esperados. A saber, los logros más destacados al corte, en el marco del accionar de la Planificación Estratégica Institucional, se presentan a continuación:



***Fuente:** Departamento de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos*



En el marco de las acciones institucionales del *Eje Estratégico 1: “Supervisión y Regulación”*, con el desarrollo de la estrategia *“Eficientizar los trámites operativos en el SDP, a través de la adecuación del marco operativo, estructural y regulatorio”*, se impulsaron los resultados siguientes:

- Se logró un 95% de satisfacción en la valoración de parte de afiliados y beneficiarios que asistieron a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en el 2025, para solicitar servicios que fueron simplificados, durante el período comprendido entre el 2021-2025, a través de la introducción de mejoras en las normas emitidas por esta SIPEN para la realización de solicitudes de prestaciones y otros servicios del Sistema Dominicano de Pensiones.
- Por otra parte, esta SIPEN con la emisión de las resoluciones números 439-20 de fecha 04 de diciembre de 2020, 447-21 del 26 de octubre de 2021 y 464-22 del 09 de noviembre de 2022, las cuales sumaron nuevas modalidades de rentas vitalicias, permitió en el año 2025: a 551 afiliados (56.51%) de las 975 solicitudes de pensión por vejez sometidas, optar por una de las nuevas opciones disponibles para los afiliados del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP).

En el *Eje Estratégico 2: “Atención al Usuario”*, cuyo propósito persigue dar a conocer a la ciudadanía el contenido normativo vigente en materia previsional, a la vez que mejoramos la calidad y oportunidad de los servicios ofrecidos por la institución; bajo la sombra de la estrategia *“Asegurar la respuesta oportuna a las*



consultas y solicitudes de información por los diferentes canales disponibles a los usuarios”, es importante decir, que el 100% del total que realizó la valoración de los servicios ofrecidos por la SIPEN a través de la Encuesta de Satisfacción de la Calidad de los Servicios, indicó sentirse satisfecho en lo concerniente a la accesibilidad, aspecto que mide la empatía/elementos tangibles de los referidos servicios.

Asimismo, es relevante decir que el 100% de los participantes en las acciones formativas de larga duración ofrecidas por la institución en el 2025, logró obtener las competencias mínimas requeridas en materia previsional, superando la meta de un 70% establecida para el período evaluado. Lo anterior, se refiere a que estos obtuvieron la calificación exigida para ser promovidos y conseguir el diploma correspondiente a la formación recibida.

De igual manera, por medio de las diferentes acciones educativas ofrecidas por la Dirección de Educación y Atención Previsional, la entidad superó la meta esperada de 125,000 personas sensibilizadas en materia previsional durante el período 2021-2025, siendo el resultado obtenido de 263,504 ciudadanos.

En lo que concierne a la eficiencia del *Eje Estratégico 3: “Fortalecimiento Institucional”*, con el cual se busca robustecer la plataforma operativa institucional, incluyendo los recursos humanos, tecnológicos e instrumentos de gestión de la SIPEN, respondiendo a las exigencias del Sistema Dominicano de Pensiones, a través de buenas y mejores prácticas, en lo adelante se denotan los resultados siguientes:



Con la estrategia “*Fortalecimiento de la estandarización y gestión de la calidad institucional*”, la organización se mantiene desempeñando una labor apegada a los estándares exigidos por los estamentos jurídicos definidos en el ámbito de la administración pública, lo cual se evidencia en lo reportado por el Ministerio de la Presidencia (MINPRE), en el Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP), al 30 de noviembre de 2025, donde la SIPEN exhibe que obtuvo un resultado promedio de 92% en los indicadores objeto de seguimiento, con una puntuación por encima de 80% (verde).

En cuanto a la estrategia “*Eficientizar la gestión humana*”, se continúa mejorando el desempeño y la productividad de los colaboradores de la entidad, lo cual se ve reflejado en los resultados de la encuesta sobre el índice de satisfacción de los servicios brindados por la Dirección de Gestión Humana (plataforma de mesa de ayuda), la cual arrojó que, del universo de colaboradores que recibió atenciones por parte de ese equipo, el 99% expresó estar satisfecho con el servicio brindado.

En lo relativo a la estrategia “*Posicionar la imagen institucional*”, se destaca que el 94% de los colaboradores de esta Superintendencia de Pensiones, expresó tener una apreciación positiva respecto de las dimensiones de relaciones interpersonales y estilo de la alta gerencia de la SIPEN. Estos componentes forman parte de la evaluación de la organización en la Encuesta de Clima Laboral.

Esta Superintendencia de Pensiones para el año 2025, exhibe resultados de un desempeño institucional que respaldan una gestión



basada en el compromiso permanente de los servidores de la entidad, con apego a los valores de excelencia y mejora continua que se predica en el ejercicio de las labores que por su naturaleza le atañen. Lo anterior, se evidencia con la obtención de un desempeño institucional que supera la meta esperada de un 85% establecida para el período evaluado en este informe.

a) Resultados Sistema de Monitoreo y Medición a la Gestión Pública (SMMGP)

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) durante el año 2025, llevó acciones para mantener la puntuación en indicadores que se encuentran con la máxima calificación e impulsar la mejora de otras evaluaciones.

En ese sentido, gracias a las gestiones realizadas, actualmente nos encontramos con los siguientes indicadores en estatus verde: 93.19% en el Índice de Control Interno (ICI), 94.01% en Cumplimiento de la Ley núm. 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública, 94% en el Sistema de Análisis de Cumplimiento de las Normativas Contables (SISACNOC) y 90.75% en el Uso del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas.

b) Resultados de implementación del Indicador de Control Interno (ICI)

El Índice de Control Interno es una métrica agrupada, que permite valorar razonablemente un conjunto de dimensiones asociadas al nivel de cumplimiento del control interno de las instituciones bajo el



alcance legal de la Contraloría General de la República, órgano rector del control interno.

En el siguiente cuadro, al corte de esta memoria, se muestra la puntuación obtenida en cada uno de sus componentes, de acuerdo con el reporte de seguimiento de la Contraloría General de la República (CGR):

ICI Julio - septiembre de 2025		
Indicador	Ponderación	Calificación
Diseño y documentación del Sistema de Control Interno	30	30.00
Eficacia del Sistema de Control Interno	50	44.55
Total	80	93.19

Fuente: Plataforma ICI

c) Resultados de los Sistemas de Calidad

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) tiene su Sistema de Gestión de Calidad certificado conforme a los requisitos de la Norma NORDOM ISO 9001:2015, la cual constituye un referente reconocido internacionalmente para la aplicación de estándares y mejores prácticas de calidad, que aseguran un adecuado funcionamiento de los procesos orientados a la satisfacción de los ciudadanos y usuarios.

El alcance de esta certificación abarca los procesos de regulación, autorización, supervisión, fiscalización y estudio del Sistema Dominicano de Pensiones. La certificación NORDOM ISO 9001:2015 es de suma importancia, ya que garantiza que estos procesos se realizan bajo los más altos estándares de calidad internacional; asimismo, asegura que las normativas y políticas establecidas sean



efectivas y eficientes, así como que las evaluaciones y aprobaciones de las entidades administradoras de fondos de pensiones se lleven a cabo con alta rigurosidad, y que la supervisión y el control sean constantes y precisos.

Además, asegura que las auditorías y revisiones se efectúen de manera transparente y meticulosa, promoviendo una gestión adecuada de los recursos. Finalmente, esta certificación fomenta un enfoque sistemático, basado en evidencias para la investigación y análisis, asegurando la mejora continua del sistema y su adaptabilidad a las necesidades de los afiliados y sus beneficiarios.

Dentro de las principales mejoras logradas en el marco del proceso de certificación bajo la NORDOM ISO 9001:2015, es preciso destacar las siguientes:

- Redefinición de los indicadores de eficiencia y eficacia de los procesos con histórico de cumplimiento y creación de nuevos indicadores en la Dirección de Educación y Atención Previsional y el Departamento de Control de Gestión.
- Readecuación del Portal del Conocimiento Institucional (en proceso).

De igual forma, se hace necesario destacar los resultados obtenidos de cero (0) no conformidades durante la ejecución de nueve (9) auditorías externas en forma consecutiva; la última del tipo de “primer seguimiento” del certificado del Sistema de Gestión de Calidad por el Instituto Dominicano para la Calidad (INDOCAL), acentuando que no fueron evidenciados hallazgos, es decir sin no



conformidades, observaciones ni oportunidades de mejora, esto a su vez refleja la solidez del sistema; resultados que nos sitúan en el exclusivo grupo de entidades que exhiben esta condición y constituye un reflejo del aprendizaje que la Superintendencia de Pensiones ha venido obteniendo a través del camino recorrido en materia de calidad.

Hoy en día, disponemos de 1,007 documentos que forman parte del Sistema de Gestión de Calidad; una estructura robusta de mediciones de desempeño de los procesos y de satisfacción; herramientas de seguimiento que apoyan la obtención de los resultados esperados; a la vez que empleamos un enfoque sistemático para el análisis y la gestión basada en riesgos.

Todos estos elementos de fortalecimiento interno hacen que la Superintendencia de Pensiones se siga consolidando hacia un estado superior de madurez organizacional, que nos permitirá continuar sirviendo a la ciudadanía con los más altos estándares, dentro del ejercicio público que nos ocupa, como entidad supervisora, reguladora y fiscalizadora del SDP.

Las acciones correctivas, de mejora y observaciones generadas a través de no conformidades u oportunidades de mejora identificadas en las auditorías internas, auditorías externas, revisiones por la dirección al Sistema de Gestión de Calidad y revisiones de procesos realizadas, en la actualidad evidencian lo siguiente:



- Acciones Correctivas: del total de 62 acciones de este tipo que fueron generadas, el 100% se encuentra en estado “cerrado”.
- Acciones de Mejora: del total de 96 acciones de este tipo que fueron generadas, el 100% se encuentra en estado “cerrado”.
- Observaciones: del total de 130 hallazgos de este tipo que fueron generados, el 100% se encuentra en estado “cerrado”.

Con relación a los resultados del tratamiento dado a las oportunidades de mejora (OM), identificadas en las auditorías internas/externas, al cierre del corte en cuestión, se dio tratamiento a las 126 oportunidades de mejora generadas; representando esto un incremento en el nivel de eficiencia con que se da cumplimiento a los requisitos del Sistema de Gestión de Calidad. Se pudo evidenciar que el 100% de las oportunidades de mejora identificadas, a partir del período en cuestión, fueron tratadas de manera conforme.

d) Programa de Responsabilidad Social

El Programa de Responsabilidad Social constituye el interés de la Superintendencia de Pensiones en desarrollar un conjunto de iniciativas de gestión responsable socialmente, con el medio ambiente y los recursos naturales, cimentado en tres (3) pilares fundamentales destinados a fomentar la sostenibilidad de las actividades, en un plan de acción coherente con los objetivos y las metas definidas correspondientes al año 2025, los cuales se citan a continuación:

1. Respeto al Medio Ambiente y a los Recursos Naturales.
2. Educación Ciudadana.
3. Relaciones con la Comunidad y Accionar Solidario.



Dentro de las actividades realizadas durante el año 2025, se encuentran:

- Continuación del Programa de Reciclaje dentro de las instalaciones de la SIPEN.
- Participación en la jornada de donación de sangre del Hemocentro Nacional, en solidaridad con las víctimas de la tragedia ocurrida en la discoteca Jet Set.
- Charla informativa sobre la importancia de la donación voluntaria de sangre, impartida por el Hemocentro Nacional, con el propósito contribuir a la formación de una cultura de donación de sangre voluntaria y sensibilizar sobre la importancia de que todos tengamos acceso a la sangre segura y oportuna, de manera gratuita.
- Jornada de donación voluntaria de sangre, organizada por esta SIPEN en conjunto con el Hemocentro Nacional, a través de la cual llevamos un soplo de esperanza a las personas que necesitan de ayuda para mejorar su calidad de vida.
- Charla “Cultura 3R’s y manejo adecuado de residuos”.
- Sensibilización sobre el autismo y donación de baterías de inversor para la Fundación Dominicana de Autismo.
- Charla sobre “Uso Racional de la Energía”, con el apoyo del Ministerio de Energía y Minas.
- Sensibilización sobre el Día Internacional de la Madre Tierra. De igual forma, se gestionó la visita a la SIPEN de la Bodega Móvil del INESPRES para conmemorar dicho día.



- Campaña “Tapitas X Quimio”, a favor de la Fundación Amigos Contra el Cáncer Infantil (FACCI), a través de la cual se promueve la recolección de tapas plásticas de refrescos, agua, jugos y botellones para ser recicladas con el objetivo de colaborar con la quimioterapia para cientos de niños que requieren de tratamiento contra el cáncer, y así contribuir a mejorar su calidad de vida.
- Jornada de reforestación, junto al Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, en la comunidad de Río Arriba, en Baní, Provincia Peravia, en conmemoración del día mundial del Medio Ambiente.
- Jornada de limpieza de costas en Fuerte San Gil, donde colaboradores de esta SIPEN sumaron sus esfuerzos para contribuir a la preservación y protección de nuestras playas.
- Entrega de bolsas reusables por el Día Internacional Libre de Bolsas de Plástico.
- Visita al hogar geriátrico Remanso de Paz, llevando alegría, cariño y sonrisas a los adultos mayores que allí residen.



4.6 Desempeño de la Dirección de Comunicaciones

Comunicación Digital

La comunicación externa es vital para cumplir con los propósitos comunicacionales que tenemos como Superintendencia de Pensiones, tales como fortalecer la imagen institucional, promover la educación en pensiones y orientar a los usuarios sobre sus deberes y derechos como afiliados, facilitándoles el acceso a sus beneficios. El logro de estos objetivos depende de cómo manejamos la presencia de SIPEN en sus canales digitales.

De enero a diciembre de 2025, el equipo digital se enfocó en optimizar y mejorar los siguientes aspectos: comunicar de forma clara y precisa, diseñar piezas visualmente más atractivas, generar dinámicas con los seguidores utilizando las herramientas que nos ofrece el ecosistema digital y llevar nuestro contenido a nuevas redes sociales para captar la atención de otras comunidades digitales.

Gestión y Dinamización de las Redes Sociales

Actualmente, manejamos seis (6) canales de difusión: X (antiguo Twitter), Facebook, Instagram, YouTube, LinkedIn y TikTok. Estos canales son administrados tomando en cuenta el perfil de la comunidad y las herramientas que nos ofrecen. Al corte del mes de diciembre de 2025, podemos destacar los siguientes logros:

- Aumento en la cantidad de seguidores: de 18.11 mil seguidores en Instagram al cierre de diciembre de 2024, pasamos a 21.9 mil seguidores al 31 de diciembre de 2025.



- Aumento considerable de la comunidad en redes sociales. El aumento de los seguidores incidió en una mayor interacción y retroalimentación de los usuarios, contribuyendo a informar de manera oportuna y brindar mejor asistencia a las personas a través de estos canales digitales. Tomando como ejemplo nuestro perfil en Instagram, por ser la red donde tenemos la comunidad más amplia, en lo que va de año alcanzamos más de 13.5 mil interacciones, un engagement de 1.5% y un promedio de alcance de 888.4 mil (cantidad de personas únicas que vieron el contenido), así como 8.0 millones de visualizaciones.
- Apoyo a través de los retuits y la opción de compartir las campañas de otras entidades para reforzar los objetivos estatales y de gobierno, así como de las propias entidades que conforman el Sistema Dominicano de Seguridad Social.
- Creación del canal “Club Tu Futuro”, comunidad exclusiva en Instagram con el objetivo de fortalecer la cercanía con nuestros usuarios y fomentar la fidelización a través de contenido especializado y dinámico. Este espacio reúne actualmente a 98 miembros que reciben información segmentada, educativa y práctica sobre el Sistema Dominicano de Pensiones, promoviendo el aprendizaje continuo y el sentido de pertenencia. Con esta iniciativa, ampliamos los puntos de contacto con la ciudadanía y consolidamos una estrategia de comunicación más interactiva, humana y orientada al servicio
- Captar la atención de un público joven interesado en conocer sobre el Sistema Dominicano de Pensiones y la Seguridad Social, haciendo uso de la difusión digital de los contenidos



relacionados con las capacitaciones en materia previsional, incluido TikTok, red social destacada en la audiencia juvenil.

- Incentivar a que las personas se comprometan con los deberes sociales y sean más conscientes de sus responsabilidades, a través de las conmemoraciones y festividades compartidas.
- Organización y diversificación del contenido con el fin de que los usuarios de nuestras redes sociales conozcan más sobre los beneficios y bondades contempladas en la ley núm. 87-01.
- Diversidad de contenido ofertado, considerando que no solo es informativo, sino que es más interactivo, lo que hace que las personas en nuestras redes se mantengan comentando e interactuando y, esto a su vez genera mayor alcance.
- Uso en YouTube del formato “shorts” (videos cortos para ser consumidos rápidamente), contando al corte de este informe con más de 183 shorts.
- Realización de sondeos y encuestas relacionadas al Plan Educativo Masivo *Conoce tu Futuro*, lo que nos ha permitido saber el grado de conocimiento sobre el estatus de su pensión y la percepción de los usuarios en las redes en torno a nuestra entidad y al mismo Sistema Dominicano de Pensiones.
- Continuidad en la línea gráfica y visual para desarrollar y fortalecer la identidad de la marca SIPEN.
- Ampliación del catálogo de preguntas y respuestas (Q&A) para facilitar las consultas a los usuarios en las distintas plataformas y darles soluciones a sus inquietudes.
- Hemos seguido usando un método protocolar con una herramienta digital para consultas más técnicas y personales



que nos permite dar seguimiento a casos más complejos, a través del personal del Depto. de Atención al Usuario de la Dirección de Educación y Atención Previsional, logrando que las consultas sean contestadas oportunamente.

- Visibilizamos nuestros puntos de contacto para que los usuarios tengan a mano todas las vías de comunicación, fortalecido con la difusión de la Carta Compromiso al Ciudadano mediante las plataformas.
- Colocación de la herramienta beacons en el perfil de Instagram para que los usuarios encuentren de forma más fácil las informaciones relacionadas con sus búsquedas.

En relación con la dinámica y gestión de la comunicación, a continuación, se plantean las ejecutorias al corte del mes de diciembre:

- Coberturas: más de 117 coberturas, internas y externas, las cuales comprenden actividades sobre acuerdos interinstitucionales, talleres educativos, encuentros, actividades, conferencias y actividades internas con el personal de la SIPEN, entre otras.
- Planificaciones mensuales: elaboración de cronograma de contenido de cada mes, considerando qué, dónde, cuándo y cómo vamos a informar en los distintos canales digitales. Esto permitió tener un contenido creativo, estratégico y diverso.
- Gestión de fotografías: más de 117 acciones que conllevan fotografías. Estas imágenes se realizaron en talleres, encuentros y reuniones de despacho, actividades externas e



internas, personal de nuevo ingreso, acuerdo con entidades de formación, entre otras.

- Gestión y edición de videos: más de 155 acciones que conllevan videos. Estos videos se realizaron en actividades propias de la naturaleza de la SIPEN e incluso en caso de licitaciones administrativas; en este sentido, para nuestras redes podemos destacar la edición de más de 126 audiovisuales en reels, incluyendo videos y animaciones en historias (stories) y en el muro (feed).
- Diseño de artes: más de 1,365 artes diseñadas no sólo para las redes sociales, sino también para dar apoyo a otras áreas como la Dirección de Educación y Atención Previsional, Gestión Humana, Protocolo y Eventos, Prensa y Comunicación Interna.
- Consultas: hemos recibido y contestado más de 290 consultas a través de nuestras redes sociales, siendo Instagram la red donde recibimos mayor cantidad de preguntas e inquietudes. Cabe destacar que los temas que más se repiten son sobre cómo consultar su AFP, balance en CCI y beneficios.

Premio por video en el Festival Internacional de Video de la Seguridad Social

La SIPEN resultó ganadora del máximo galardón en el Premio Internacional de Video sobre la Seguridad Social 2025 con el testimonial “Rossy: pensión por sobrevivencia”. El galardón se entregó en el mes de septiembre de 2025 en Malasia, y el video fue proyectado durante la ceremonia de entrega, colocando esto al país



como un referente en materia de comunicación y educación previsional a nivel global.

Además, en el marco del XII Encuentro AIOS, se reconoció nuestra estrategia comunicacional “Conoce tu Futuro”, en la categoría: Estrategias de Comunicación Innovadoras.

Comunicación Interna

En cuanto a la comunicación interna, al corte de diciembre, la Dirección de Comunicaciones trabajó en fortalecer el posicionamiento de la imagen institucional de manera interna, diseñando e implementando estrategias para facilitar la comunicación entre las áreas y afianzar el sentido de pertenencia entre los colaboradores de la institución.

A los fines, fue potenciado el uso del correo institucional masivo y la Intranet, compartiendo aproximadamente seis (6) efemérides y desarrolladas al menos seis (6) campañas para reforzar y transmitir mensajes importantes de manera efectiva, tales como: Salud y Seguridad en el Trabajo, Día de la Mujer, Semana de la Felicidad en el Trabajo y campaña por remodelación de nuestras instalaciones.

Durante el año, también se compartió el media tour del Superintendente de Pensiones realizado en distintos programas de radio y televisión, manteniendo al personal informado y brindándoles la oportunidad de escuchar sus intervenciones y conversaciones.

Además, se llevaron a cabo al menos seis (6) concursos internos, brindando a nuestros colaboradores la oportunidad de participar en



diversas actividades donde la SIPEN actuó como patrocinador y/o tuvo presencia destacada, en ferias financieras como Finanzas con Cucharitas, Financial Summit, Toma el Control de Números Verdes y otros eventos masivos como Feria Internacional del Libro de Santo Domingo, Days to Shine, Mercadexpo, Villa Navidad, entre otros.

Prensa y Relaciones Públicas

El objetivo fundamental del área de Prensa y Relaciones Públicas es fortalecer las relaciones con los medios de comunicación y las instituciones aliadas a través de diversas acciones. De igual forma, integrar y elevar el perfil del Superintendente con su participación y colaboración en actividades internas y externas de la institución. A continuación, se detallan las ejecutorias sobre su ámbito de acción:

- Notas de Prensa: a la fecha se escribieron y difundieron 113 notas de prensa, siendo publicadas a través de 90 medios impresos y digitales.
- Publicación de mensaje a periodistas: en lo que va de año, se han publicado nueve (9) mensajes de felicitación por aniversario de los medios, dirigido a los principales periódicos impresos, reconociendo su labor, compromiso y aporte a la sociedad.
- Felicitaciones: como parte de las acciones de Relaciones Públicas es importante estrechar los vínculos con las instituciones privadas, públicas, organismos internacionales a los cuales estamos adscritos, y medios de comunicación.



Por esto, en fechas importantes para estas instituciones les enviamos cartas de felicitación y también hacemos artes para nuestras redes sociales extendiéndoles nuestra felicitación. En el período enero a diciembre fueron enviadas 108 cartas e igual número de artes de felicitación.

- Cartas de felicitación a servidores públicos y directivos: se han emitido cartas de felicitación dirigidas a servidores públicos y directivos de empresas, reconociendo sus nuevas designaciones, logros profesionales y méritos obtenidos.
- Síntesis de Prensa: de lunes a viernes se realizan los resúmenes de prensa con las informaciones más importantes del sector seguridad social publicadas en los medios de comunicación digital e impresos, que se remite al Superintendente, directores y encargados de departamentos. Este se envía a las 9:00 de la mañana, abarcando todos los temas referentes al universo de la SIPEN y del SDSS, noticias internacionales, editoriales, opinión y de la ley núm. 87-01; al corte de diciembre se han enviado 260 Síntesis de Prensa.
- Comunicado de Resoluciones de la CCRyLI: en coordinación con la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRyLI) se han publicado en prensa los comunicados de las resoluciones número: 272 hasta la 290. Asimismo, dos (2) comunicados de prensa de normativas y dos (2) avisos de perdida de motor y una (1) esquila.
- Dos (2) convocatorias de prensa: la SIPEN realizó un Desayuno Conferencia, “Regulación e inversión de los Fondos de Pensiones” en la sede de la institución, en el que fueron



invitados los medios de comunicación impresos. También realizó el conversatorio “Nuevas Tendencias en Pensiones” junto a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), representada por su secretario general el Sr. Pedro Kumamoto; el Grupo Banco Mundial, representado por el economista Ignacio Apella; y la Fundación Institucionalidad y Justicia (FINJUS), con el objetivo de compartir las experiencias de la región en la modernización de sus sistemas de seguridad social.

- Participación en medios: nuestro Superintendente, con el acompañamiento de otros representantes de la institución, participó durante el 2025 en más de 30 espacios de radio, televisión y podcast, prensa escrita y revista, llevando informaciones clave sobre el sistema previsional y fortaleciendo la transparencia y cercanía con la ciudadanía.
- Creación de campaña por el Día Internacional de la Mujer: “La mujer en el Sistema de Pensiones”, se elaboraron entrevistas escritas a las damas de más antigüedad laborando en la SIPEN. Fueron difundidas por los distintos canales de comunicación de la institución.
- Detalle de confraternidad: otorgamiento de obsequios a los periodistas de distintos medios por la celebración de su día.
- Premiaciones: la institución obtuvo la Certificación por Excelencia en Seguridad Laboral de parte del Ministerio de Trabajo.
- Participación en eventos: la SIPEN formó parte de las siguientes actividades:



- Ofrenda floral en el Altar de la Patria del Consejo Nacional de Seguridad Social.
- Festival de Punta Cana.
- Conferencia Internacional de Innovación y Seguridad Social en el Cairo, Egipto.
- Firma de acuerdo interinstitucional con el Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL).
- Lanzamiento de los planes complementarios.
- Semana Económica y Financiera del Banco Central.
- La SIPEN auspició “Nuevas Tendencias en Pensiones” junto a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), el Banco Mundial y FINJUS
- Simposio “Reformando la seguridad social desde una visión legislativa”.
- Actos conmemorativos por el mes de la Seguridad Social.
- Recibimiento de representantes de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.
- Days to Shine 2025.
- Tercera edición de la feria financiera “Finanzas con Cucharitas”, celebrada en el Hotel Marriott de Santo Domingo y organizada por Economics Data.
- Panel “Rediseñando la Seguridad Social Dominicana: sostenibilidad, tecnología e inclusión para un nuevo tiempo”, organizado por la Asociación Dominicana de Corredores de Seguros (ADOCOSE).
- Tercera edición de Expo Mercado de Valores 2025.



- 52ª Asamblea General y reunión anual de la Federación Iberoamericana de Bolsas que se celebra en Madrid, España y donde se reúnen representantes de sus 23 Bolsas, Mercados de Valores, personalidades de los mercados de capitales y expertos locales e internacionales.
- XXVII Feria Internacional del Libro Santo Domingo 2025 (FILSD 2025), con un espacio informativo e interactivo en el Museo del Hombre en la Plaza de la Cultura.
- Festival Internacional de Videos Sobre la Seguridad Social 2025, celebrado en Malasia.
- 20ª Conferencia regional OIT que se celebra en Punta Cana y donde se presentaron los avances que registra el país en materia laboral.
- XXII Seminario Internacional FIAP “Pensiones: nuevos desafíos, nuevas oportunidades”, Santiago de Chile.
- Festival “Isle of Light”.
- Graduación de los primeros egresados de la Especialidad de Planes y Fondos de Pensiones.
- Financial Summit 2025.
- Festival CAYE, realizado en Ciudad Nueva del Distrito Nacional.
- “Pensiones para el Siglo XXI: Retos de gestión, regulación y confianza ciudadana”, en la que se destacaron los principales desafíos y evolución del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP).



- Cuarta edición de la Feria de Empleos “UNICDA Conecta”, ofreciendo una charla educativa titulada “Pensiones, ¿con qué se come eso?”, dirigida a estudiantes de término, jóvenes en busca de empleo y público general.
- Recibimiento de representantes del Banco Mundial.
- Congreso Mercadexpo 2025.
- Misa con motivo de los 24 años de la SIPEN.
- Entrega de certificados del diplomado R.I.T.A en la UNPHU.
- Implementación Plan Educativo Masivo: desde inicios del año se llevaron a cabo los esfuerzos de comunicación masiva del plan educativo *Conoce Tu Futuro*. Entre las actividades realizadas y en la que prensa estuvo presente se destacan:
 - Stand *Conoce Tu Futuro* estuvo en la Semana Financiera del Banco Central, Dirección General de Jubilaciones y Pensiones (DGJP), Expo Feria Santiago Invierte (SIMV), Finanzas con Cucharitas, Days to Shine, Financial Summit, Superintendencia de Electricidad (SIE), Universidad de la Tercera Edad (UTE), Universidad Iberoamericana (UNIBE), Dirección General de Impuestos Internos (DGII), Universidad APEC, Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA), Cámara de Comercio de Santo Domingo, Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana (EGEHID), Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDICE), Ministerio de Interior y Policía (MIP),



- Universidad Domínico Americano (UNICDA), Bocao
Food Festival Santiago, Casa Brugal, Gran Hotel Europa.
- Silla interactiva en: Feria Internacional del Libro,
Carnaval de Punta Cana y Villa Navidad.



V. SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL

Memoria Institucional 2025

5.1 Nivel de satisfacción con el servicio

Con el interés de continuar fortaleciendo una cultura enfocada en la excelencia y mejora continua de sus procesos y servicios, la Superintendencia de Pensiones cuenta con su Carta Compromiso al Ciudadano, en su quinta versión, correspondiente al período 2024-2026, aprobada por el Ministerio de Administración Pública (MAP) mediante resolución núm. 256-2024, de fecha 13 de agosto de 2024.

Durante el año 2025, se continuó con el monitoreo trimestral de los indicadores establecidos en dicho documento, asegurando y procurando su cumplimiento con las expectativas del ciudadano. A continuación, se presentan los resultados logrados durante el referido período.



Servicios	Indicadores	Metas	T1	T2	T3	T4
Certificación de Afiliación	Porcentaje de certificaciones del Sistema Dominicano de Pensiones que son elaboradas dentro plazo estándar	100%	100%	100%	100%	100%
Certificación de no imposición de sanciones del Sistema Dominicano de Pensiones en modalidad presencial y vía correo electrónico						
Certificación de no imposición de sanciones del Sistema Dominicano de Pensiones en modalidad virtual vía plataforma						
Reapertura de las Cuentas de Capitalización Individual (CCI)	Porcentaje de solicitudes de reactivación de CCI respondidas dentro del plazo estándar.	100%	100%	100%	100%	100%
Acciones formativas sobre el Sistema Dominicano de Pensiones	Porcentaje de usuarios encuestados con valoración positiva (satisfecho y muy satisfecho) para los servicios brindados por el Departamento Gestión Integral de la Capacitación.	≥ 92	98.5% ⁹		N/D	

Fuente: Departamento de Desarrollo Institucional

⁹ Resultado correspondiente al 1er. semestre de 2025.



En la última evaluación de la gestión de nuestra Carta Compromiso al Ciudadano, correspondiente al período de agosto 2024 – julio 2025, se obtuvo un nivel de cumplimiento de 98%, lo que constituye un reflejo del compromiso de la institución y sus servidores públicos, frente al Estado y los ciudadanos.

De igual forma, para la SIPEN es fundamental lograr la satisfacción de los ciudadanos en los servicios prestados. Evidencia de esto, es el análisis de las estadísticas de calidad del servicio que confirman y profundizan los indicadores de accesibilidad y satisfacción, reflejando un alto desempeño, a la vez que identifica retos en la medición de la percepción del usuario.

El indicador de accesibilidad se mantuvo en 100%, lo que refleja la capacidad de la institución para ofrecer soluciones oportunas y sin barreras en sus servicios presenciales. Este resultado es validado por una muestra evaluada en la cual la satisfacción fue total (100%) en todas las dimensiones de la experiencia presencial.

La evaluación presencial abarcó aspectos clave para garantizar una experiencia idónea, obteniendo 100% de satisfacción en todos ellos:

- La utilidad y suficiencia de la información proporcionada.
- El horario de atención al público.
- La facilidad con que se consiguió ser atendido.
- La claridad de la información.
- La atención personalizada y la profesionalidad del personal.

El nivel de satisfacción para los servicios virtuales se consolidó en un 87% de valoración positiva, lo que evidencia un desempeño alto



en el portal web y los servicios en línea. No obstante, este indicador se sitúa tres (3) puntos porcentuales por debajo de la meta de calidad establecida (90%). El factor principal que impide alcanzar la meta de 90% radica en que, a pesar del alto rendimiento en los indicadores de calidad del servicio (facilidad de acceso, tiempo de entrega, claridad de la información), los usuarios a menudo evalúan el resultado final de su solicitud o la respuesta institucional en lugar de la calidad de la plataforma o el proceso.

Cuando la respuesta final no es de su agrado (ej. una pensión cuyo monto no cumple su expectativa, o una respuesta que no es la que esperaban), los usuarios reducen la calificación de la encuesta, afectando directamente el promedio de satisfacción general. Este fenómeno sesga el indicador, mezclando la eficiencia y accesibilidad del servicio con la política o el resultado administrativo, lo que representa un reto estratégico para el Depto. de Atención al Usuario (DAU) en la formulación de futuras encuestas y métricas.

Para abordar la mejora de los servicios virtuales debemos desarrollar estrategias para la medición de la satisfacción virtual que permitan separar la evaluación de la calidad del servicio (plataforma, tiempo, atención) de la evaluación del resultado final de la solicitud.

5.2 Nivel de cumplimiento de ley de acceso a la información

La Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), institución creada con el propósito de fortalecer las bases de la transparencia y la eficiencia en el Estado Dominicano, ha emitido varias resoluciones sobre políticas de estandarización y



portales de transparencia. En cumplimiento de estas disposiciones, damos a conocer nuestro nivel de cumplimiento referente a la ley núm. 200-04 y sus reglamentos de aplicación, así como las solicitudes de la población que requieren de nuestras informaciones.

A través de la Oficina de Acceso a la Información (OAI), recibimos durante el período enero-diciembre de 2025, un total de 418 consultas (comentarios, sugerencias y/o reclamos de los usuarios), destacando solicitudes de información sobre diversos aspectos, entre los que podemos mencionar: la aplicación de la ley núm. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y sus normativas complementarias, los procedimientos y requisitos para acceder a los beneficios del Sistema Previsional (pensión por discapacidad y sobrevivencia), así como aspectos generales referidos a la ley núm. 1896 de Seguros Sociales, ley núm. 379-81 que establece el régimen de Jubilaciones y Pensiones a cargo del Estado Dominicano, la ley núm. 66-97 que crea el Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA) y la ley núm. 189-11 sobre Desarrollo del Mercado Hipotecario y Fideicomiso.

De las consultas recibidas, 383 solicitudes fueron gestionadas por la página web y/o referidos, 34 consultas por acceso a la información pública ley núm. 200-04 vía SAIP y una (1) solicitud a través del correo ogomez@sipen.gov.do.

5.3 Resultados de Sistema de Quejas, Reclamos y Sugerencias

Mediante el Sistema 311 de Atención Ciudadana, hemos cumplido con dar respuesta al ciudadano sobre sus denuncias, quejas y



reclamaciones, referentes al sistema de pensiones, además de referirlo a cualquier otra entidad que requiera y que le puedan facilitar la respuesta pertinente sobre su caso. En tal sentido, cumpliendo con lo que dispone el decreto núm. 694-09, la página web institucional contiene una sección habilitada para estos fines, cuyo plazo de respuesta es de quince (15) días laborables. Asimismo, el ciudadano puede contactar a través de la línea telefónica 311.

Al mes de diciembre de 2025, por esta vía fueron canalizadas dos (2) quejas relacionadas a traspaso de AFP y solicitud de pensión, las cuales fueron atendidas dentro del plazo correspondiente.

5.4 Resultados mediciones del Portal de Transparencia

La Superintendencia de Pensiones cumple con los requisitos establecidos por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), en aras de fortalecer las bases de la transparencia y la eficiencia en las instituciones gubernamentales.

Lo anterior, en cumplimiento con los lineamientos de la resolución núm. 002/2021 que crea el portal único de transparencia y establece las Políticas de Estandarización de las divisiones de transparencia emitida por la referida entidad.

Durante el año 2025, en el total de evaluaciones realizadas por la DIGEIG a la sección de Transparencia del portal web institucional (período enero - octubre), hemos obtenido una calificación promedio de 94%.



VI. PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO

Memoria Institucional 2025

En el presente año 2025, la Superintendencia de Pensiones se encuentra diseñando la planificación estratégica institucional que se ejecutará durante el quinquenio 2026-2030. Este proyecto se está realizando bajo el liderazgo de la máxima autoridad, representada por un asesor interno, designado para estos fines, la coordinación y la asesoría en la materia de la Dirección de Planificación y Desarrollo, así como con el acompañamiento de las diferentes áreas técnicas y de apoyo de la entidad.

Los esfuerzos para dar cumplimiento a los objetivos específicos de esta iniciativa, han sido canalizados a través de la organización de sesiones de trabajo, en las que la experiencia, los conocimientos y el intercambio de ideas entre la máxima autoridad, el equipo directivo y los técnicos de diferentes áreas de la institución, han permitido agotar aproximadamente el 50% de la ruta crítica necesaria para contar con la planeación estratégica y operativa de la Superintendencia de Pensiones para el período 2026-2030.

Cabe resaltar, que el referido Plan Estratégico Institucional, se encuentra alineado con los instrumentos de la planificación por resultados, acorde a los parámetros establecidos en el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública de la República Dominicana. Dicho estándar, establece el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en la Estrategia Nacional de



Desarrollo (END) y el Programa de Gobierno para un período de tiempo específico y con recursos determinados.

A la fecha de emisión del presente informe, las etapas que se han agotado para el diseño del citado plan son las enumeradas a continuación:

1. Presentación a la alta gerencia de los términos de referencia (condiciones técnicas, metodológicas y administrativas) del proyecto para la coordinación y establecimientos de los objetivos generales y específicos de este.
2. Establecimiento de comités técnicos y de apoyo para la coordinación, soporte y definición de la gestión estratégica.
3. Diagnóstico del contexto organizacional: se realizó un análisis de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, una revisión del marco jurídico y funciones de la SIPEN en el SDP, nivel de desarrollo organizacional de la entidad (clima laboral, sistema de planeación, diseño organizacional, gestión humana, gestión de procesos, gestión administrativa y financiera, etc.) y finalmente estudio situacional del Sistema Previsional en la República Dominicana, como también, de experiencias internacionales y modelos de buenas prácticas en materia previsional.
4. Revisión y establecimiento de nuevos postulados estratégicos de la organización (misión, visión y valores institucionales).
5. Establecimiento de las prioridades estratégicas considerando los resultados de la planificación estratégica 2021-2025, gestión del cambio organizacional, resultados de la efectividad



de procesos, entrega de servicios internos y externos, cultura de la entidad y satisfacción de las partes interesadas de la organización.

6. Formulación del PEI 2026-2030: en esta fase se han identificado los lineamientos estratégicos de la institución, es decir, ejes estratégicos, objetivos estratégicos y estrategias con su respectivo alcance. Los resultados de efecto, metas, recursos necesarios y la identificación de supuestos – riesgos, que permitirán que se logren los objetivos esperados se encuentran aún siendo definidos, por lo cual podrían presentar variaciones en las metas proyectadas. Sin embargo, en lo adelante se incluyen las principales iniciativas y productos que se persiguen ejecutar durante el plazo en cuestión:

❖ Eje Estratégico 1- Regulación, Supervisión y Fiscalización del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP)

Este eje persigue robustecer las acciones de resguardo de los derechos previsionales, ampliando el alcance de la supervisión, gestionando adecuadamente los riesgos, incrementando la fiabilidad de los procesos de supervisión, regulación y fiscalización, así como perfeccionando el marco regulatorio y la creación de mecanismos que viabilicen el acceso oportuno a los derechos del SDP.

En el marco de la estrategia *“Optimizar los procesos operativos del SDP, a través de la adecuación continua del marco regulatorio y el diseño de nuevos mecanismos de acceso a los derechos de los afiliados y beneficiarios del Sistema”* se busca alcanzar lo siguiente:



- Continuar con el proceso de transformación y modernización digital en la institución.
 - Seguir con el desarrollo de la segunda fase de la implementación de Data Warehouse & Data Analytics.
 - Realizar estudios y proyecciones sobre el Sistema Dominicano de Pensiones.
 - Realizar cálculos y proyecciones financieras-actuariales en procura de seguir estableciendo mejoras en el marco regulatorio - operativo del Sistema.
 - Estudios de investigación sobre el conocimiento y satisfacción de los afiliados, beneficiarios y usuarios de los servicios del SPD.
 - Inicio de la implementación del proyecto para migrar a un Sistema de Supervisión Basada en Riegos (SBR), a los fines de seguir creando las bases y competencias en la materia como ente regulador y fiscalizador del SDP.
 - Desarrollar políticas, normas y herramientas de regulación para la diversificación de las inversiones de los fondos de pensiones.
- Revisar y actualizar el marco jurídico para la imposición de sanciones e infracciones del SDP.

❖ Eje Estratégico 2- Educación y Atención al usuario

Este lineamiento estratégico pretende dar a conocer a la ciudadanía el contenido normativo vigente en materia previsional, a la vez que mejoramos la calidad y oportunidad de los servicios ofrecidos por la



institución a través de los diferentes canales de interacción, fortaleciendo la confianza entre el ciudadano y la institución.

Con la estrategia *“Impulsar una cultura de educación adecuada para el retiro y fortalecer la difusión de contenidos educativos sobre el Sistema Dominicano de Pensiones”*, se pretende lograr lo siguiente:

- Conseguir que el 70% de los participantes completen satisfactoriamente los programas de formación en materia previsional avalados por la SIPEN.
- Alcanzar la sensibilización de 45,000 personas en materia previsional en el año 2026 (recursos educativos, charlas, conferencias, videos, tutoriales, cápsulas informativas, etc.).
- Lograr que 20 entidades, de los sectores público y privado, se certifiquen o recertifiquen con el sello “Aquí sabemos de pensiones”.

Mediante la estrategia *“Asegurar la respuesta integral oportuna y de calidad a las consultas y solicitudes de información por los diferentes canales disponibles a los usuarios”*, se pretende lograr lo siguiente:

- Mantener en un 100% el Índice de Accesibilidad a los Servicios, el cual es medido a través de la Encuesta de Satisfacción de los Servicios Presenciales y Virtuales que ofrece la organización.
- Mantener en 90% el nivel de satisfacción alcanzado en la prestación de los servicios a los usuarios.



❖ Eje Estratégico 3- Fortalecimiento Institucional

A través de este eje transversal en la entidad, se busca continuar fortaleciendo la plataforma operativa institucional, incluyendo los recursos humanos, tecnológicos e instrumentos de gestión de la entidad, respondiendo a las exigencias del SDP, a través de buenas y mejores prácticas.

Con la estrategia “*Fortalecer la estandarización y gestión de la calidad institucional*”, se pretende lograr lo siguiente:

- Mantener en $\leq 4\%$, el porcentaje de no conformidades detectadas en las auditorías internas y externas al SGC, sobre cantidad de procesos evaluados.
- Alcanzar que el 92% de los indicadores del Sistema de Monitoreo y Medición a la Gestión Pública (SMMGP) tengan una puntuación por encima del 80%.
- Alcanzar un 90% o más en el Índice Global de Desempeño Institucional.

A través de la estrategia “*Eficientizar la gestión humana*”, se pretende lograr lo siguiente:

- Que el 80% de los colaboradores obtengan una valoración de desempeño mayor o igual a un promedio de 85 puntos.
- Que la satisfacción del liderazgo institucional obtenga una valoración de 90% o más en la evaluación de sus competencias y resultados esperados.



Mediante la estrategia “*Fortalecer la imagen institucional*”, se pretende lograr lo siguiente:

- Lograr mantener en un 85 o más el Índice de Valoración General de la Imagen Institucional.
- Alcanzar un 90% o más en el cumplimiento de los requerimientos de la ley núm. 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública.
- Alcanzar un porcentaje de satisfacción y percepción de la institución de 85% o más, en respuesta a las afirmaciones de las preguntas: ¿Qué tan satisfecho me encuentro trabajando en la SIPEN? y ¿Recomendarías la entidad para trabajar?, monitoreadas a través de la Encuesta de Clima Laboral, a ser aplicada en el año 2026.

Con la estrategia “*Asegurar una efectiva gestión administrativa y financiera institucional*”, se esperan los siguientes resultados:

- Obtener un 80% en el cumplimiento de las exigencias de la ley núm. 340-06 y sus modificaciones, a través de los registros en el portal transaccional en el Sistema Nacional de Compras y Contrataciones Públicas (SISCOMPRAS).
- Ejecutar al menos el 85% del presupuesto del año 2026, de conformidad a lo remitido y requerido por los entes reguladores de la materia.

A través de la estrategia “*Optimizar los servicios tecnológicos*”, se pretende lograr lo siguiente:



- Mantener en un 99% y 99.5% la disponibilidad de los servicios internos y externos, respectivamente.
- Lograr al menos el 95% de la satisfacción de los usuarios de los servicios tecnológicos.
- Lograr que el 95% de los servicios automatizados a solicitud de las áreas de la institución se ejecuten.
- Mantener al menos el 95% de las plataformas tecnológicas actualizadas.



VII. ANEXOS

Memoria Institucional 2025

a. Matriz de logros relevantes (datos cuantitativos)

Producto / servicio	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	Total
Patrimonio de los Fondos de Pensiones	RD\$ 1,415,205,219,710	RD\$ 1,427,673,159,390	RD\$ 1,446,291,663,441	RD\$ 1,455,467,247,107	RD\$ 1,462,171,211,404	RD\$ 1,479,051,290,737	RD\$ 1,486,380,583,680	RD\$ 1,512,062,082,618	RD\$ 1,529,313,346,145	RD\$ 1,555,046,188,582	RD\$ 1,571,368,480,525	RD\$ 1,599,685,574,689	RD\$ 1,599,685,574,689
Afiliados al Sistema Dominicano de Pensiones	5,327,904	5,345,459	5,368,876	5,392,563	5,417,158	5,440,000	5,463,430	5,487,764	5,510,432	5,536,809	5,558,837	5,578,179	5,578,179
Cotizantes Sistema Dominicano de Pensiones	2,118,152	2,158,065	2,230,869	2,226,931	2,242,332	2,226,937	2,260,926	2,192,103	2,255,383	2,281,237	2,243,854	2,308,549	2,308,549
Cantidad Pensiones por Discapacidad	17,987	18,159	18,327	18,413	18,576	18,620	18,742	18,828	18,934	19,068	19,134	19,230	19,230
Monto promedio Pensiones por Discapacidad	RD\$12,917.11	RD\$12,955.53	RD\$12,977.95	RD\$12,989.48	RD\$13,029.04	RD\$13,054.14	RD\$13,080.98	RD\$13,104.15	RD\$13,136.76	RD\$13,184.22	RD\$13,206.28	RD\$13,265.23	RD\$13,265.23
Cantidad Pensiones por Supervivencia	15,877	16,005	16,123	16,262	16,407	16,531	16,722	16,887	17,056	17,243	17,398	17,577	17,577
Cantidad Beneficiarios por Supervivencia	34,578	34,849	35,078	35,357	35,637	35,888	36,286	36,621	36,950	37,307	37,616	37,953	37,953



Producto / servicio	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	Total
Monto promedio Pensiones por Supervivencia	RD\$13,219.20	RD\$ 13,269.03	RD\$ 13,314.47	RD\$ 13,361.33	RD\$ 13,392.85	RD\$ 13,441.87	RD\$13,509.50	RD\$13,569.03	RD\$13,621.16	RD\$13,707.96	RD\$13,740.68	RD\$13,851.76	RD\$13,851.76
Devoluciones de saldo CCI a afiliados con enfermedad terminal	676	698	717	754	793	829	860	870	931	965	999	1,013	1,013
Monto de Devoluciones de saldo CCI a afiliados con enfermedad terminal	RD\$ 454,113,90.58	RD\$ 480,026,245.92	RD\$ 495,816,009.74	RD\$ 526,047,769.29	RD\$ 552,988,272.23	RD\$ 585,299,019.25	RD\$ 609,284,815.96	RD\$ 627,123,543.82	RD\$ 681,002,518.47	RD\$ 705,455,529.07	RD\$ 739,127,130.99	RD\$ 752,411,068.55	RD\$ 752,411,068.55
Devoluciones de saldo a afiliados de ingreso tardío	242,771	244,116	245,708	247,029	248,463	249,936	251,412	252,550	254,134	255,607	256,970	258,109	258,109
Monto de Devoluciones de saldo a afiliados de ingreso tardío	RD\$ 53,783,346,119.52	RD\$ 54,229,176,097.22	RD\$ 54,759,430,985.05	RD\$ 55,202,801,067.62	RD\$ 55,731,638,719.74	RD\$ 56,213,287,556.00	RD\$ 56,837,776,254.06	RD\$ 57,218,518,390.39	RD\$ 57,753,037,857.98	RD\$ 58,281,550,195.11	RD\$ 58,758,639,776.08	RD\$ 59,186,973,775.82	RD\$ 59,186,973,775.82
Devoluciones de recursos a los familiares de afiliados fallecidos	28,572	28,826	29,141	29,459	29,824	30,204	30,663	30,995	31,327	31,758	32,065	32,520	32,520
Monto de Devoluciones de recursos a los familiares de afiliados fallecidos	RD\$ 7,883,530,238.05	RD\$ 7,974,285,236.86	RD\$ 8,093,851,005.88	RD\$ 8,229,860,413.90	RD\$ 8,387,439,738.50	RD\$ 8,564,072,632.48	RD\$ 8,728,635,030.66	RD\$ 8,843,704,178.72	RD\$ 8,978,278,457.91	RD\$ 9,175,392,593.38	RD\$ 9,274,465,833.17	RD\$ 9,425,889,903.38	RD\$ 9,425,889,903.38
Instrumentos financieros de oferta pública aprobados como alternativa de inversión para	170	170	174	174	174	175	175	177	177	180	183	184	184



Producto / servicio	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	Total
los fondos de pensiones													
Monto emisiones instrumentos financieros de oferta pública como alternativa de inversión para los fondos de pensiones ¹⁰	RD\$ 857,856,538,636	RD\$ 857,856,538,636	RD\$ 894,876,526,636	RD\$ 894,876,526,636	RD\$ 894,876,526,636	RD\$ 900,876,526,636	RD\$ 900,876,526,636	RD\$ 910,064,086,636	RD\$ 910,064,086,636	RD\$ 944,334,316,636	RD\$ 1,012,241,316,636	RD\$ 1,016,741,316,636	RD\$ 1,016,741,316,636
Personas sensibilizadas en materia de educación previsional	3,942	5,746	9,648	11,879	15,796	24,191	32,178	35,245	38,772	42,004	43,136	44,162	44,162

*Los datos que se presentan son cifras acumuladas al cierre de cada mes, a excepción de la variable Cotizantes al Sistema Dominicano de Pensiones.

¹⁰ Dentro de estas emisiones se encuentran instrumentos de cuotas de fondos de inversión abiertos o fondos mutuos, que por las características que este tipo de instrumento representa, no es posible colocar un monto en el momento de su aprobación.

b. Matriz de Gestión Presupuestaria

Código programa / subprograma	Nombre del programa	Asignación presupuestaria 2025 (RD\$)	Ejecución a diciembre 2025 (RD\$)	% Desempeño financiero
11	Supervisión y fiscalización del Sistema Dominicano de Pensiones	832,212,400.00	730,171,272.22	87.74%
Total		832,212,400.00	730,171,272.22	87.74%

Fuente: Dirección Administrativa Financiera



c. Matriz de Principales Indicadores del Plan Operativo Anual (POA)

MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025 ¹¹								
No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
1	Dirección de Control de Beneficios	Supervisión del proceso de otorgamiento y pago de beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones.	Porcentaje de expedientes de discapacidad revisados en el período.	Mensual	95%	≥ 95%	99%	100%
			Porcentaje de expedientes de pago de beneficios por ingreso tardío revisados en el período.	Mensual	98%	≥ 90%	97%	100%
			Porcentaje de expedientes de sobrevivencia revisados en el período.	Mensual	93%	≥ 85%	97%	100%
			Porcentaje de expedientes de vejez revisados en el período.	Mensual	97%	≥ 80%	99%	100%
			Porcentaje de expedientes de cesantía por edad avanzada revisados en el período.	Mensual	99%	≥ 80%	99%	100%
2	Dirección de Control Operativo	Supervisión del proceso de Administración de la Cuenta de Capitalización Individual (CCI).	Cantidad promedio de días que se tarda en responder las solicitudes de reactivación de CCI.	Mensual	2 días hábiles	≤ 5 días hábiles	2 días hábiles	100%

¹¹ Corte presentado al mes de septiembre de 2025.



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025¹¹

No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
		Supervisión Cifras de Entrega de Estados de CCI-supervisión de proceso de traspaso.	Porcentaje de casos gestionados producto de los resultados de la encuesta de satisfacción del servicio de reclamación de estados de CCI.	Trimestral	100%	100%	100%	100%
		Alta y Baja de Promotores y Representantes de Traspaso.	Promedio de días de respuesta a solicitudes de registro y baja de promotores remitidas por las AFP.	Mensual	1 día hábil	2 días hábiles	1 día hábil	100%
		Supervisión de Estados Financieros (EEFF) de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).	Cantidad de días en que se entrega el informe de EEFF de las AFP luego de la recepción de los estados cargados correctamente por las AFP a través del Sistema Automatizado de Supervisión (SAS).	Mensual	9 días hábiles	10 días hábiles	9 días hábiles	100%
		Inspección a los entes supervisados.	Porcentaje de informes de inspección entregados a los entes supervisados en un plazo no mayor de 15 días hábiles contados a partir de la fecha del acta de cierre.	Trimestral	100%	100%	100%	100%
			Porcentaje de cumplimiento del programa anual de inspección.	Trimestral	100%	100%	100%	100%



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025¹¹

No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
		Evaluación de Promotores de Pensiones.	Tiempo de remisión de los informes de resultados de evaluación de promotores.	Semestral	9 días hábiles	9 días hábiles	6 días hábiles	100%
3	Dirección de Estudios	Boletines Estadísticos Trimestrales publicados.	Cantidad de Ediciones de Boletines Estadísticos Trimestrales.	Trimestral	4	3	3	100%
		Análisis y difusión de las estadísticas operativas y financieras del Sistema Previsional.	Cantidad de ediciones de Resumen Estadístico Previsional (REP) publicadas en el plazo establecido.	Trimestral	12	9	9	100%
			Cantidad de Notas sobre Pensiones publicados en el plazo establecido.	Trimestral	5	3	3	100%
			Cantidad de Serie de Investigación y Documentos de Trabajo realizados en el plazo establecido.	Semestral	2	1	1	100%
			Cantidad de Encuesta de Conocimiento del Sistema Dominicano de Pensiones.	Anual	1	1	NA	NA
			Porcentaje de avance en la ejecución de las actividades del proyecto "Diseño e implementación del almacén central de datos (Data Warehouse) y Sistema de	Anual	100%	100%	NA	NA



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025¹¹

No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
			Inteligencia de Negocio (BI) Implementado para el SDP programadas.					
		Supervisión y gestión integral de riesgos de las entidades administradoras SDVS.	Porcentaje de ejecución de la Supervisión Integral de Riesgo Operativo 2024.	Anual	100%	100%	NA	NA
4	Dirección de Control de Inversiones	Supervisión de la valoración de las inversiones de los fondos de	Cantidad de vector de precios remitidos dentro del plazo establecido.	Trimestral	2,772	2,244	2,244	100%
		pensiones y seguimiento a los límites de Inversión.	Cantidad de reportes de Rentabilidad Mínima y Reserva de Fluctuación.	Trimestral	12	9	9	100%
		Difusión de las estadísticas relevantes sobre las inversiones de los fondos de	Cantidad de reportes colocados en la web.	Trimestral	108	81	81	100%
		pensiones.	Cantidad de Estados Financieros de los fondos colocados en la web.	Trimestral	120	90	90	100%
5	Dirección Jurídica	Atención a las controversias referentes al SDP.	Porcentaje de casos atendidos a las controversias referentes al SDP.	Trimestral	100%	100%	100%	100%



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025¹¹

No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
		Revisión de las solicitudes de registro de firma de auditores externos de las AFP.	Porcentaje de solicitudes de registro de firma de auditores externos de las AFP que son revisadas en un tiempo no mayor a 90 días hábiles.	Anual	ND	100%	N/A	N/A
		Actualización de la documentación corporativa de las AFP, planes de pensiones existentes y firmas de auditores externos de las AFP.	Porcentaje de actualización de la documentación corporativa de las AFP, planes de pensiones existentes y firmas de auditores externos que son revisadas.	Anual	100%	100%	N/A	N/A
		Validación de las solicitudes de aprobación de las publicidades de las AFP.	Porcentaje de solicitudes de aprobación de las publicidades de las AFP que son atendidas en un tiempo no mayor a 03 días hábiles.	Trimestral	100%	100%	100%	100%
6	Dirección de la Secretaría Técnica de la CCRyLI	Revisión y supervisión de la calificación de riesgo de los instrumentos	Porcentaje de revisiones periódicas validadas.	Semestral	98%	≥ 96%	100%	100%



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025 ¹¹								
No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
		financieros aprobados como alternativas de inversión para los fondos de pensiones (nuevos emisores).	Cantidad de nuevas emisiones aprobadas.	Anual	17	18	NA	NA
7	Oficina de Acceso a la Información Pública	Servicio al ciudadano de acceso a la información pública.	Porcentaje de cumplimiento de los plazos establecidos en la ley 200-04.	Mensual	100%	100%	100%	100%
			Tiempo de respuestas de las informaciones solicitadas a través del 311.	Mensual	3 días hábiles	10 días hábiles	7 días hábiles	100%
		Gestión y coordinación de la sección de Transparencia Institucional.	Calificación de la evaluación del portal de Transparencia emitida por la DIGEIG. ¹²	Mensual	94%	95%	94%	99%
8	Dirección de Planificación y Desarrollo	Mantener la certificación internacional bajo el estándar de la norma ISO 9001 vigente.	Porcentaje de cierre de los hallazgos de auditorías del sistema de gestión de calidad (SGC-SIPEN) que se planifique su tratamiento en el período evaluado.	Trimestral	100%	100%	100%	100%

¹² El resultado presentado contempla la calificación hasta septiembre de 2025.



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025¹¹

No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
		Formulación, seguimiento y evaluación de presupuesto físico-financiero.	Tiempo de cumplimiento para el registro de los productos en el SIGEF.	Trimestral	8 días hábiles	8 días hábiles	7 días hábiles	100%
			Cantidad de informes remitidos a DIGEPRES en el plazo establecido.	Anual	1	1	1	100%
		Seguimiento oportuno al Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP).	Cantidad de informes elaborados en el plazo establecido.	Trimestral	4	3	3	100%
		Satisfacción de los productos y servicios ofrecidos por la SIPEN.	Índice de Satisfacción Productos y Servicios (Partes Interesadas)	Anual	94.52%	92%	NA	NA
		Memoria Institucional.	Tiempo de cumplimiento de entrega de la memoria institucional.	Anual	Primeros 13 días hábiles del mes de diciembre	Primeros 13 días hábiles del mes de diciembre	NA	NA
			Porcentaje de cumplimiento de indicador de memorias, conforme estándar del Ministerio de la Presidencia (MINPRE).	Anual	98.5%	98.5%	100%	100%



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025¹¹

No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
		Seguimiento y evaluación de la satisfacción de los clientes/usuarios.	Porcentaje de cumplimiento de la Carta Compromiso al Ciudadano.	Anual	100%	98.5%	100%	100%
		Seguimiento y evaluación del PEI 2021-2025 y POA 2024.	Número de Informe de Resultados: Evaluación del Desempeño del PEI 2021-2025.	Semestral	2	2	2	100%
			Tiempo de cumplimiento de entrega del informe trimestral del desempeño del Plan Operativo Anual (POA).	Trimestral	10 días hábiles a partir del cierre de la evaluación	10 días hábiles a partir del cierre de la evaluación (plazo de entregables mensuales de las áreas)	6 días hábiles	100%
		Formulación del POA 2026 con Enfoque a Resultados.	Porcentaje del Plan Operativo Anual (POA) 2026 formulados.	Anual	100%	100%	NA	NA
		Elaboración Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC).	Porcentaje de PACC 2026 revisados y remitidos conforme a los plazos definidos por la DGCP.	Anual	100%	100%	100%	100%



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025¹¹

No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
		Formulación y ejecución del Programa de Responsabilidad Social (PRS).	Porcentaje de implementación PRS 2025.	Trimestral	97%	60%	83%	100%
9	Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación	Mantener la certificación Internacional bajo el standard ISO 27001 vigente.	Porcentaje de cumplimiento de los programas de auditoría bajo el estándar ISO 27001.	Semestral	100%	100%	100%	100%
			Porcentaje de cierre de hallazgos generados a través de procesos de evaluación de la conformidad del SGSI.	Semestral	50%	85%	80%	94.12%
		Mantenimiento a los servidores.	Porcentaje de cumplimiento del plan de mantenimiento preventivo a los equipos de tecnología.	Mensual	100%	100%	100%	100%
		Satisfacción a los requerimientos de mejoras a los softwares	Porcentaje de cumplimiento con el requerimiento de mejoras de los softwares existentes.	Mensual	100%	100%	100%	100%
		Soporte a usuario.	Porcentaje de valoración "muy bueno y bueno" de los servicios tecnológicos.	Trimestral	100%	90%	100%	100%
			Tiempo promedio de respuesta a las Solicitudes de Soporte Técnico.	Mensual	0.45 hora	≤ 1 hora	≤ 1 hora	100%



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025¹¹

No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
		Requerimientos de nuevos desarrollos de software.	Porcentaje de satisfacción a requerimientos con el desarrollo de software.	Semestral	100%	95%	100%	100%
10	Dirección Administrativa y Financiera	Gestión oportuna de las correspondencias.	Porcentaje de comunicaciones internas y externas entregadas dentro de los plazos establecidos.	Trimestral	96%	90%	96%	100%
		Pagos a suplidores de Bienes y Servicios.	Porcentaje de facturas vencidas pagadas dentro de los 30 días calendarios posteriores al vencimiento.	Mensual	100%	95%	100%	100%
		Liquidación de Retenciones.	Porcentaje de pagos de las obligaciones fiscales de SIPEN realizadas a tiempo (ISR-ITBIS-TSS).	Mensual	100%	100%	100%	100%
		Elaboración de Estados Financieros.	Tiempo de entrega del estado financiero.	Mensual	7 días hábiles	7 días hábiles	5 días hábiles	100%
		Estado Financiero semestral.	Tiempo de entrega del estado financiero (semestral).	Semestral	14 días hábiles	15 días hábiles	13 días hábiles	100%
		Ejecución presupuestaria por productos de la EPP.	Tiempo de entrega de la documentación requerida de la EPP.	Mensual	9 días hábiles	15 días hábiles	12 días hábiles	100%
		Conciliaciones Bancarias.	Tiempo de entrega del reporte de conciliación bancaria.	Mensual	4 días hábiles	5 días hábiles	4 días hábiles	100%



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025¹¹

No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
		Manejo y control de activos fijos.	Tiempo de cumplimiento para la carga de la relación de activos fijos cargado en el portal de transparencia.	Semestral	8 días luego de finalizado el semestre	8 días luego de finalizado el semestre	8 días luego de finalizado el semestre	100%
		Cuadro Estadístico Mensual.	Tiempo de Entrega del Informe de los Estados Financieros (EF).	Mensual	13 días hábiles	10 días hábiles	8 días hábiles	100%
		Formulación presupuestaria.	Tiempo de carga del presupuesto a la plataforma DIGEPRES.	Anual	7 días hábiles	7 días hábiles	4 días hábiles	100%
		Mantenimiento preventivo de la infraestructura.	Porcentaje de cumplimiento programa de mantenimiento preventivo de infraestructura física.	Mensual	100%	90%	98%	100%
11	Dirección de Gestión Humana	Capacitación y adiestramiento de personal.	Porcentaje de cumplimiento del Plan de Capacitación.	Trimestral	92%	60%	88%	100%
		Clima Laboral.	Índice de Clima Laboral.	Anual	89%	85%	89%	100%
			Porcentaje de mejoras implementadas acorde a los resultados de clima laboral.	Anual	86%	80%	NA	NA
		Evaluación de Desempeño.	Porcentaje del personal con evaluación por encima de 80%	Anual	94%	90%	NA	NA
12	Dirección de Educación y Atención al Usuario	Acciones formativas entorno al SDP impartidas	Cantidad de personas formadas en la especialidad, cursos y diplomados.	Anual	350	160	NA	NA



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025¹¹

No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
		(cursos, talleres, diplomados y especialidad de pensiones).	Porcentaje de satisfacción con la capacitación de acciones formativas en torno al SDP impartidas.	Semestral	96%	97%	99%	100%
			Porcentaje de los participantes en acciones formativas con competencias adquiridas en materia previsional avaladas o certificadas por la SIPEN	Anual	74%	75%	NA	NA
		Divulgación y sensibilización sobre los deberes y derechos del SDP.	Cantidad de acciones formativas de corta duración impartidas.	Semestral	45 acciones formativas	20 acciones formativas	28 acciones formativas	100%
			Cantidad de participantes en acciones formativas de corta duración.	Semestral	5,065 personas	6,000 personas	4,967 personas	83%
			Cantidad de personas atendidas en los lugares estratégicos.	Semestral	2,499 personas	850 personas	2,211 personas	100%
			Cantidad de usuarios que han interactuado con Chatbot RITA	Anual	793 usuarios	2,000 usuarios	NA	NA
		Atención al usuario.	Índice de accesibilidad a los servicios.	Trimestral	98%	95%	100%	100%
		Elaboración de certificaciones del Sistema	Porcentaje de solicitud de certificaciones del Sistema Dominicano de Pensiones que	Trimestral	99%	100%	100%	100%



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025¹¹

No.	Área	Producto	Nombre del Indicador	Frecuencia	Línea base	Meta	Resultado	Porcentaje de avance
		Dominicano de Pensiones (SDP).	son elaboradas en un tiempo no mayor a cinco (5) días hábiles.					
		Satisfacción de los productos y servicios ofrecidos por la SIPEN.	Índice de satisfacción de los servicios presenciales.	Trimestral	99%	90%	100%	100%
			Índice de satisfacción de los servicios virtuales.	Trimestral	86%	90%	87%	96.37%
13	Dirección de Comunicaciones	Elaboración y ejecución de Plan de Comunicación Anual 2025.	Porcentaje de ejecución del Plan de Comunicación 2025.	Trimestral	100%	95%	100%	100%
14	Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo	Sensibilización de los servidores públicos sobre el comportamiento ético.	Porcentaje de servidores alcanzados a través de las actividades de sensibilización en ética pública.	100%	100%	100%	NA	NA



d. Resumen del Plan de Compras

DATOS DE CABECERA PACC	
Monto estimado	RD\$308,903,006.33
Cantidad de procesos registrados	232
Capítulo	5205
Sub-capítulo	01
Unidad ejecutora	0001
Unidad compra	Superintendencia de Pensiones
Año fiscal	2025
Fecha de aprobación	
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN OBJETO DE CONTRATACIÓN	
Bienes	RD\$33,285,969.06
Obras	RD\$81,000,000.00
Servicios	RD\$146,745,053.28
Servicios: consultoría	RD\$47,871,984.00
Servicios: consultoría basada en la calidad de los servicios	RD\$0.00
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN CLASIFICACIÓN MIPYME	
MiPymes	RD\$15,751,272.31
MiPymes mujer	RD\$2,504,156.03
No MiPymes	RD\$290,127,578.00
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN TIPO DE PROCEDIMIENTO	
Compras por debajo del umbral	RD\$14,074,809.27
Compra menor	RD\$55,511,468.47
Comparación de precios	RD\$125,869,977.02
Licitación pública	RD\$19,932,000.00
Licitación pública internacional	RD\$0.00
Licitación restringida	RD\$0.00
Sorteo de obras	RD\$0.00
Subasta inversa	RD\$20,759,740.00
Excepción - bienes o servicios con exclusividad	RD\$0.00
Excepción - construcción, instalación o adquisición de oficinas para el servicio exterior	
Excepción - contratación de publicidad a través de medios de comunicación social	RD\$16,209,500.00
Excepción - obras científicas, técnicas, artísticas, o restauración de monumentos históricos	RD\$19,642,010.00
Excepción - proveedor único	RD\$9,358,660.44
Excepción - rescisión de contratos cuya terminación no exceda el 40% del monto total del proyecto, obra o servicio	RD\$0.00
Excepción - resolución 15-08 sobre compra y contratación de pasaje aéreo, combustible y reparación de vehículos de motor	

Fuente: Dirección Administrativa Financiera

