

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS



**IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE REGIMEN ESPECIAL
DE JUBILACIÓN ANTICIPADA (REJA) PARA UNA EMPRESA
DE FONDOS PREVISIONALES**

**INFORME DE SUFICIENCIA
PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SISTEMAS**

CAMONES TINOCO, CHRISTIAN GUISEPPE

**LIMA - PERÚ
2012**

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo con mucho cariño
Principalmente a mis padres que me dieron la vida y
han estado conmigo en todo momento;
en especial a mi madre por su ayuda y por creer en mí siempre y
a Cinthia una persona muy especial por apoyarme y ayudarme en los
momentos más difíciles.

ÍNDICE

DESCRIPTORES TEMÁTICOS.....	5
RESUMEN EJECUTIVO	6
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I.....	11
PENSAMIENTO ESTRATÉGICO.....	11
1.1 DIAGNOSTICO FUNCIONAL.....	11
1.2 DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO.....	23
CAPITULO II.....	30
MARCO TEORICO Y METODOLÓGICO.....	30
2.1 SISTEMA DE PENSIONES	30
2.2 LAS MODALIDADES DE PENSIÓN.....	39
2.3 RÉGIMEN ESPECIAL DE JUBILACION ANTICIPADA (REJA) ...	40
2.4 LAS AFP.....	43
2.5 SISTEMA WEB	47
CAPITULO III.....	54
PROCESO DE TOMA DE DECISIONES	54
3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	54
3.2 PLANTEAMIENTO DE ALTERNATIVAS DE SOLUCION.....	57
3.3 METODOLOGIA DE SOLUCION	59
3.4 SELECCIÓN DE UNA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	61
CAPITULO IV	63
GESTION DEL PROYECTO	63
4.1 GESTION DEL PROYECTO	63
CAPITULO V	86

ANÁLISIS BENEFICIO – COSTO	86
5.1 SELECCIÓN DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN	86
5.2 RESULTADOS DE LA SOLUCIÓN PLANTEADA.....	91
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	95
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES	97
GLOSARIO DE TERMINOS.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	102
BIBLIOGRAFIA	102
CITAS PÁGINAS WEB.....	102

DESCRIPTORES TEMÁTICOS

- Jubilación
- GMD
- AFP-Horizonte
- Sistema privado de pensiones AFP
- Régimen Especial de Jubilación Anticipada
- Pensión
- AFP – Horizonte
- Pensionista
- Valor Cuota.

RESUMEN EJECUTIVO

AFP – Horizonte nació en Junio del 1993 como una alternativa al sistema Privado de Pensiones (SPP) para competir con el Sistema Nacional de pensiones (SNP). En el 2001 se consolida su integración con el Grupo Financiero Internacional Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA).

Caracterizada por manteniendo desde sus inicios las más altas normas de eficiencia y calidad de servicio desde sus inicios, AFP – Horizonte delegó a GMD el manejo y gestión de sus Software Factory, área encargada del desarrollo y mantenimiento de sus sistemas informáticos. Es así que GMD, reconocida como una de las empresas de desarrollo de sistemas líderes en el mercado, inicia una relación de años de confianza y amistad con AFP-Horizonte.

La promulgación del decreto ley Nro 29426 del Régimen Especial de Jubilación Anticipada (REJA) obligó a todas AFPs a amoldarse a este nuevo método de jubilación promulgado por el gobierno.

El Régimen Especial de Jubilación Anticipada (REJA) está dirigido para personas que cumplan los siguientes requisitos:

- Los pensionistas que estén desempleados por 12 meses o más
- 55 años como mínimo en el caso de los hombres y 50 en las mujeres
- Nivel de pensión proyectada mayor o igual que el valor de una Remuneración Mínima Vital (RMV), es decir, \$1.550 para ese entonces.

La Ley 29426-Ley que crea el Régimen Especial de Jubilación Anticipada para desempleados en el SPP, fue publicada el 27 de octubre del 2009.

El DS N° 303-2009 EF Reglamento de la Ley 29426, fue publicado el 22 de diciembre del 2009.

El inicio de vigencia del Régimen Especial de Jubilación Anticipada fue el 16 de febrero del 2010, por lo que la AFP – Horizonte solicitó que se creara el sistema que soporte la nueva funcionalidad a su socio en este rubro, GMD.

GMD luego de analizar este requerimiento presentó dos alternativas de solución para soportar la nueva funcionalidad.

La primera alternativa conllevaba a modificar el sistema CIAD para adaptar algunos procesos de este sistema con el objetivo que soporte las nuevas funcionalidades del REJA.

La segunda alternativa fue diseñar un sistema semejante al sistema CIAD para copiar algunos procesos del sistema y adaptarlo al sistema REJA.

El presente informe de suficiencia evalúa las dos alternativas para elegir la mejor opción de las dos, previamente mencionadas, para la implementación del sistema de REJA.

Luego de evaluar los distintos indicadores que se crearon para este caso, se llegó a la conclusión que la mejor alternativa fue la segunda alternativa en la que se propone diseñar un sistema con procesos similares al CIAD que parece satisfacer mucho más los requerimientos del sistema REJA.

INTRODUCCIÓN

El sistema de jubilación en el Perú tiene sus orígenes en 1803 durante la época colonial y bajo el Virreinato de José de la Pezuela. En la época republicana, fue don Ramón Castilla quien promulgó la LEY DE GOCES; esta ley posteriormente constituida en base del SISTEMA DE PENSIONES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA y junto con todas las leyes emitidas a favor de los trabajadores fue el fruto de constantes luchas.

Los dos sistemas pensionarios están amparados por las siguientes normas:

- El Decreto Ley N° 19990, que integró a todos los trabajadores del Sector Privado, incluso a los artistas, trabajadores cooperativos, del hogar y trabajadores independientes (a portantes por propia iniciativa).
- Decreto Ley N° 20530 que amparó a todos los trabajadores civiles de la Administración Pública, nombrados o contratados antes del 26.02.1974 y cuya carrera administrativa se regía por la Ley 11377 y Decreto Legislativo N° 276 al 20.06.1,989.

En 1992 se promulgó la Ley 25897, bajo el gobierno de Alberto Fujimori, y fue partida de nacimiento de las AFPs (Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones). Sistema en el que están obligados a suscribirse todos los trabajadores activos públicos y privados dependientes. Los aportes al fondo de pensiones se encuentran individualizados y son capitalizados; llegado el momento de jubilación, el trabajador solo tendría derecho a gozar de una pensión mientras su fondo personal subsista.

Por promulgación de la Ley Nro. 29426 se crea el Régimen Especial de Jubilación Anticipada para desempleados (REJA) que fue promulgada el 27 de octubre del 2009, bajo este contexto las Administradoras de Fondos y Pensiones (AFP), deberían ajustar sus procesos para soportar aquel nuevo régimen de jubilación, por lo que todas las AFP debieron desarrollar sistemas que soporten la nueva funcionalidad.

El Régimen Especial de Jubilación Anticipada (REJA) es de naturaleza temporal en el sistema privado de pensiones, y está destinado a aquellos afiliados que cumplan con determinadas condiciones o se encuentren en las siguientes situaciones:

- a) Que cuenten, al momento de solicitar el beneficio, con un mínimo de cincuenta y cinco (55) años cumplidos para los varones y cincuenta (50) años cumplidos para las mujeres
- b) Que se encuentren desempleados durante doce (12) meses o más. Los desempleados deben acreditar su fecha de cese con documentos de fecha cierta. La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones determinará las condiciones mínimas que se deben cumplir con dicha documentación.
- c) Que la pensión calculada en el Sistema Privado de Pensiones resulte igual o mayor al valor de una Remuneración Mínima Vital (RMV).

Este Régimen tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2012 y otorga el derecho a redención del Bono de Reconocimiento conforme al procedimiento de redención anticipada.

AFP – Horizonte tiene como uno de sus socios estratégicos a GMD, específicamente en el área de sistemas. Es así que GMD es una de las empresas a cargo de desarrollar y mantener los sistemas clave de la mencionada AFP, más no es la única.

GMD proporciona soluciones a necesidades informáticas con calidad en todas las operaciones brindando confianza al cliente, y es por eso que la

AFP seleccionó a GMD para realizar este tipo de desarrollo, ya que es un desarrollo mandatorio por la ley y requiere prioridad.

GMD realizó el análisis y evaluación del requerimiento solicitado por el cliente, y planteó dos alternativas de solución a implementar. Dichas alternativas implicaban riesgos y beneficios que fueron presentados al cliente para su evaluación..

Las alternativas fueron las siguientes:

La primera alternativa conllevaba a modificar el sistema CIAD y el calculador de jubilación para adaptar algunos procesos del sistema CIAD y del calculador de jubilación para que soporte las nuevas funcionalidades del REJA.

La segunda alternativa fue diseñar un sistema semejante al sistema CIAD y calculador de jubilación para tomar algunos procesos del sistema y adaptarlo al sistema REJA.

Se evaluaron indicadores creados para la elección de alternativas de solución, escogiendo la más óptima para la organización, la cual se implementó.

CAPITULO I

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Se realizará el análisis funcional y estratégico de la empresa GMD porque es la que realizó el análisis de la solución y evaluación de las alternativas de solución que se presentaron al cliente AFP – Horizonte.

1.1 DIAGNOSTICO FUNCIONAL

1.1.1 ORGANIZACIÓN



1.1.2 PRODUCTOS Y SERVICIOS

En GMD es una empresa que se caracteriza por entender las necesidades de sus clientes y le proveen una amplia gama de soluciones de negocios innovadoras, flexibles y escalables que van desde la provisión de equipos de cómputo y comunicaciones, pasando por la integración de sistemas y soluciones de negocios, hasta la completa externalización de procesos.

Las soluciones diferenciadas de alto nivel de integración que le proveen cuentan con procedimientos certificados bajo la norma ISO 9001:2000; alineados a las mejores prácticas de TI (ITIL) y están enmarcados en la norma de seguridad ISO 17799 lo que convierte a esta empresa en un aliado de negocios táctico y estratégico que simplificará sus procesos, mejorará su gestión, aumentará sus beneficios y elevará su productividad.

Además, cuenta con la infraestructura requerida, herramientas de última tecnología, personal calificado y certificado, así como el respaldo de sus socios estratégicos: Cisco, CA, Citrix, HP, Microsoft, Oracle, Symantec, VMWARE y SAP.

✓ OUTSOURCING DE TECNOLOGÍA

El servicio de outsourcing se ha convertido hoy en día en una herramienta muy eficaz que permite focalizar los recursos de las empresas en el giro del negocio sin distracciones, así como alcanzar la modernidad, eficiencia y competitividad que le exige el mercado actual.

GMD es el Outsourcer pionero en el Perú que inicia sus operaciones de Outsourcing en el año de 1989 con la Bolsa de Valores de Lima (BVL) y que hoy después de más 20 años ha evolucionado en el mercado.

A través del outsourcing de tecnología de GMD se busca ayudar a las empresas a conseguir sus objetivos de negocio, encargándose de sus necesidades de tecnología y garantizando en todo momento los más altos niveles de servicio, permitiendo que su negocio mejore en sus procesos internos y vuelva a dirigir sus recursos hacia las iniciativas estratégicas y las actividades que agregan valor a sus clientes.

Servicios

Mediante el outsourcing de tecnología de GMD y a través del Data Center Services se proveen servicios de alta especialización en tecnología, para satisfacer sus necesidades:

- Servicio de Hosting.
- Servicio de Housing.
- Servicios de Disaster Recovery.
- Servicio de Respaldo (Backup).
- Servicios de Almacenamiento.

✓ **SOFTWARE FACTORY**

La solución de Software Factory de GMD es un modelo de servicios que permite ayudar a gestionar el Mantenimiento

Correctivo, Evolutivo y Desarrollo de sistemas de información. La propuesta se basa en Acuerdos de Niveles de Servicio (ANS) y modelos de estimación claros que garantizan la calidad del servicio, en términos de tiempo de respuesta, productividad y eficiencia.

Los pilares del Software Factory de GMD se basan en una probada estrategia metodológica, una vasta experiencia en el desarrollo de aplicaciones, equipo humano altamente calificado, un sistema de calidad certificado con la norma ISO 9001:2000 y procesos de desarrollo de software basados en el modelo CMMI.

Beneficios:

La principal ventaja de este servicio es delegar funciones y responsabilidades relacionadas a la tecnología de la información a un experto como GMD, además de mejorar el manejo de riesgo. Sumado a esto se encuentran múltiples beneficios adicionales los cuales mencionamos a continuación:

Planeación financiera mejorada

Conocer de antemano el costo exacto permitirá administrar mejor el presupuesto.

Foco de los esfuerzos y recursos de la empresa en sus negocios centrales

Dejar en manos de GMD los problemas tecnológicos y concentrarse en el core business de la compañía.

Ciclos de implementación o instalación más cortos

Gracias a su experiencia tendrá la aplicación terminada en menos tiempo.

Acceso a conocimientos altamente calificados a un menor costo

Uno de los mayores activos es la experiencia ganada durante años con múltiples proyectos ligados al proceso productivo de software.

Disponibilidad de asesoría continúa

Contar con asistencia especializada durante todo el ciclo de vida del proyecto.

Cuotas reducidas de licencia y mantenimiento

Provisión de las herramientas de apoyo al desarrollo software, lo que significa un ahorro que se traslada al costo final del proyecto.

Reducción de costos fijos

Como proveedores de Software Factory, los costos fijos se prorratean en múltiples proyectos, transfiriendo estas economías a los clientes.

Mejoramiento Continuo

Orientado a mejorar la productividad.

Contención y reducción total de defectos

En las pruebas de aceptación, producción y reducción del esfuerzo de rehacer el trabajo.

✓ **OUTSOURCING DE PROCESOS**

Por medio del Outsourcing de procesos de GMD el cliente puede mejorar su productividad, reducir costo e incrementar el valor de su empresa dejando en manos de los especialistas el diseño, implementación y operación de sus procesos, logrando convertir a su organización en un negocio de alto rendimiento. El cliente centra sus recursos y energía en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la actividad principal de su empresa y GMD combina personas, procesos, metodología y tecnología para ayudarlo a conseguir máxima eficiencia y ventajas competitivas.

BENEFICIOS

Con el Outsourcing de Proceso (BPO) de GMD se obtienen beneficios como:

- **AUMENTAR LA RENTABILIDAD DEL NEGOCIO**

Incrementando la participación de mercado y utilidades, al diseñar los procesos de negocios alineados al plan estratégico.

Mejorando la productividad y la eficiencia de las operaciones, a través de técnicas de mejoramiento de procesos (Six Sigma) y de Gestión de Proyectos (PMI).

Controlando los costos operativos asociados a los procesos, basada en costeo por actividades.

Integrando tecnologías innovadoras, adaptables y escalables, según las necesidades de los procesos de negocio y evaluando permanentemente el ROI.

- **AUMENTAR LA CALIDAD DEL SERVICIO**

Asegurando la calidad en los procesos, a través de la aplicación de la Norma ISO 9001:2000 en los procesos operativos.

Gestionando la seguridad, privacidad y riesgos asociados a las actividades operacionales, manteniendo confidencialidad de la información y gestionando la mitigación de los riesgos operativos.

Mejorando la satisfacción de los clientes, socios y proveedores, a través de encuestas de satisfacción y

retroalimentación para buscar oportunidades de mejora.

Incrementar la flexibilidad y la capacidad de cambios en los procesos para atender demandas del mercado, a través de procedimientos y cambios rápidos acordes con la velocidad que el mercado los demanda.

- **CONTROLAR LOS PROCESOS**

Asegurando la calidad en los procesos, a través de la aplicación de la Norma ISO 9001:2000 en los procesos operativos

- ✓ **OUTSOURCING DE SERVICIOS DE APLICACIONES**

Los servicios de Outsourcing de Aplicaciones permiten gestionar, mantener y mejorar las aplicaciones del cliente, con un enfoque de servicio integral y fuerte compromiso con los resultados, basado en la medición y el control; de manera que pueda se pueda reducir el TCO de las instalaciones SAP ya existentes.

GMD provee esta solución dentro de un esquema flexible que permite aumentar o disminuir el alcance y la capacidad de estos, en función de las necesidades del negocio.

SOLUCIONES:

Ponen a disposición las siguientes soluciones:

• SOPORTE BASIS NETWEAVER

- Soporte Basis remoto (Transportes, roles, monitoreo, periféricos y soporte basis).
- Upgrades a ECC6.0 (HP-UX, Windows).
- Upgrades BW (HP-UX).
- Upgrades SCM (HP-UX).
- Upgrades de base de datos SAP (DB2, Oracle, SQL, Maxdb).
- Upgrades Unicode (HP-UX ,Windows).
- Instalaciones Netweaver (BW, Portal, Cproject, Solution Manager4.0 SP3 y otros).
- Implementaciones avanzadas en Solution Manager (Monitoring, Reporting, Charms).

• SOPORTE FUNCIONAL

- Soporte funcional SAP en los módulos: FI-CO-MM-PP-PM-QM-SD
- Mesa de Ayuda funcional SAP (primer nivel - agentes de servicio).
- Mesa de Ayuda funcional SAP (segundo nivel - Consultor base).

- ABAP factory y JAVA factory (a través del SWF de GMD).
- Implementaciones básicas y avanzadas de Solution Manager (implementation, methodology, Support desk, change request).
- Ejecución de talleres técnico operativos en clientes de la base instalada (módulos relevados y adecuados de acuerdo a la realidad del cliente).

✓ **SERVICIOS DE TECNOLOGÍA**

La línea de Servicios de Tecnología de GMD está conformada por un equipo de profesionales que reúnen experiencia, capacitación y los más altos niveles de certificación para atender las necesidades en tecnologías de la información. La ejecución de los servicios de esta línea está basada en una combinación de metodologías de gestión de proyectos, propia y de los fabricantes asociados a GMD, y en procedimientos certificados ISO9001-2000. Respaldados en esta sólida base, la línea de Servicios de Tecnología pone a su disposición una amplia gama de soluciones flexibles y confiables, las cuales están clasificadas como se muestra a continuación:

- **SERVICIOS MICROSOFT**

La línea de servicios Microsoft ofrece una cartera de soluciones diseñada en base al Modelo de Optimización de Infraestructura, el cual es una adaptación del Concepto de Madurez de TI de Gartner. Este modelo está basado en

capacidades y no en productos, ayudando a los clientes a simplificar su infraestructura y administración, reducir costos y complejidad y aumentar la seguridad y productividad de sus usuarios.

- **SERVICIOS NETWORKING**

La línea de Servicios Networking ofrece soluciones orientadas a conseguir una plataforma de comunicaciones de red confiable, que soporte eficientemente las aplicaciones que corren sobre ella y que permita supervisar y gestionar adecuadamente el uso de la misma a través de una correcta configuración de los equipos que la conforman, de acuerdo a las necesidades del cliente.

- **SERVICIOS DE PLATAFORMA DE MISIÓN CRÍTICA**

Orientados principalmente a implementar soluciones sobre la plataforma UNIX/Linux, que soportan las aplicaciones críticas de negocio del cliente, abarca soluciones de storage, respaldo de información y esquemas de alta disponibilidad principalmente.

1.1.3 CLIENTES

- **BANCA Y FINANZAS**

- AFP – Horizonte
- AFP – Integra

- AFP – Unión vida
- Banco Continental
- Bolsa de Valores de Lima
- CMR Fallabela
- Pacifico Vida
- Rimac Seguros
- **INDUSTRIA Y COMERCIO**
 - Corporación aceros Arequipa S.A
 - Alicorp
 - Antamina
 - Backus
 - Belcorp
 - BHP
 - El Comercio
 - Yanacocha
- **GOBIERNO**
 - Conasev
 - Congreso del Perú

1.1.4 PROVEEDORES

- CISCO
- MICROSOFT
- HP
- CA Tecnologías
- Meta 4
- Citrix
- SAP
- Oracle
- VMWare

1.2 DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO

1.2.1 VISIÓN Y MISIÓN DE LA EMPRESA

MISIÓN

Proveer soluciones de tecnología de la información que favorezcan el logro de los objetivos empresariales de nuestros clientes.

VISIÓN

Ser la empresa proveedora de soluciones de tecnología de la información más confiable de América Latina.

1.2.2 VALORES

En GMD tienen muy claro que han superado los 20 años gracias al respeto de sus cuatro valores fundamentales corporativos que son:

- Cumplimiento
- Calidad
- Seriedad
- Eficiencia

1.2.3 MERCADO OBJETIVO

El mercado objetivo de GMD es el sector corporativo, el cual reúne a las 200 empresas privadas e instituciones públicas más grandes del país de los sectores productivos:

Sector	Subsector
Industria y comercio	Minería, Energía, Industria, Bebidas y Alimentos, Comercio, Agroindustria, Pesca y Retail.
Banca y Finanzas	Banca, Seguros, AFP y Bursátil.
Gobierno	Educación, Salud, Emp. Públicas, Fuerzas Armadas, Ministerios, Gobierno Central, Regulación.
Servicios Públicos	Telecom.

Hace más de 8 años se inició el proceso de expansión regional con la ejecución de importantes proyectos en los mercados de Colombia, Venezuela, Ecuador, Bolivia y Centro América.

1.2.4 FUERZAS DE PORTER

- **PODER DE NEGOCIACIÓN DEL CLIENTE**

El tiempo de colaboración de GMD con la AFP - Horizonte es de 5 años, lo que le da a GMD la ventaja del Know How. También podemos agregar el buen concepto que tiene la AFP - Horizonte del buen servicio prestado por parte de GMD, esto conlleva a asegura la permanencia del equipo de mantenimiento dentro de la Software Factory.

- **PODER DE NEGOCIACIÓN DE LOS PROVEEDORES**

Los proveedores del GMD son socios estratégicos del grupo, como DELTRON, MICROSOFT, ORACLE los cuales proveen del Hardware y Software necesarios para que GMD preste sus servicios a sus clientes.

- **AMENAZA DE PRODUCTOS SUSTITUTOS**

En el mercado existen varios sistemas integrales para el manejo de procesos financieros, en muchas entidades están optando por estos tipos de sistemas empaquetados, así como el grupo BBVA junto con la AFP – Horizonte realizaron una gran inversión en un

nuevo sistema centralizado que se encarga de gran parte de los procesos de negocio, dejando los sistemas especializados para la atención de la Software Factory por lo que a mediano plazo no hay sustitutos viables.

- **LA RIVALIDAD ENTRE COMPETIDORES**

GMD es actualmente líder del sector y un gran colaborador, más que proveedor, de la AFP – Horizonte ya que, otras empresas pueden competir pero difícilmente presentan una amenaza para el negocio de GMD dentro de la AFP - Horizonte, por la calidad y confianza de los productos que entrega GMD

1.2.5 ANÁLISIS FODA DE LA EMPRESA

- **FORTALEZAS**

- Una empresa sólida con 26 años en el mercado.
- Respalda por el grupo Graña y Montero.
- La empresa más grande en el país dentro del rubro de soluciones de la información.
- Cuenta con colaboradores de experiencia comprobada y altas capacidades.
- Socios estratégicos como ORACLE, MICROSOFT, HP, CISCO, etc.

- **DEBILIDADES**

- El tamaño de la organización puede aumentar el tiempo respuesta frente a empresas más pequeñas como en la contratación de personal, compra de equipos, etc.
- La jerarquía de múltiples niveles hace que la cabeza no siempre esté al tanto de los problemas de la operativa.
- Debido al tipo de servicio que se presta al Cliente varios colaboradores de GMD se encuentran en las instalaciones del cliente dificultando así su identificación con la empresa.

- **OPORTUNIDADES**

- El crecimiento del país producto del buen manejo económico de estos últimos años hace que las empresas nazcan o crezcan a una mayor velocidad, y también el gobierno se moderniza, eso conlleva a tener un mercado cada vez más amplio en donde incursionar.
- El costo de la vida de nuestro país es menor con respecto a la mayoría países de la región esto trae como consecuencia que el desarrollo de soluciones informáticas en el país sea más barata que en el resto del continente lo que abre aún más el mercado.

- **AMENAZAS**

- La incursión de grandes empresas competidoras provenientes del extranjero en el mercado nacional.
- La fuga de talento al extranjero.
- La exposición del talento de la empresa con el cliente provoca que muchas veces este talento sea contratado directamente por el cliente.

MATRIZ DE FODA

<p>FACTORES INTERNOS</p> <hr style="border: 1px solid black;"/> <p>FACTORES EXTERNOS</p>	<p>FORTALEZAS</p> <p>F1: Una empresa sólida con 26 años en el mercado.</p> <p>F2: Respaldata por el grupo Graña y Montero.</p> <p>F3: La empresa más grande en el país dentro del rubro de soluciones de la información.</p> <p>F4: Cuenta con colaboradores de experiencia comprobada y altas capacidades.</p> <p>F5: Socios estratégicos como ORACLE, MICROFOT, HP, CISCO, etc.</p> <p>FO (MAXI - MAXI)</p> <p>1. Fortalecer la imagen de la empresa con respecto a las pequeñas empresas que requieren soluciones informáticas, para su operativa y acorde a su tamaño. (F1, F2, F3, O1, O2)</p> <p>FA (MAXI - MINI)</p> <p>1. Fortalecer la imagen como empresa peruana, y con personal altamente calificado para a atención de sus demandas. (F1, F2, F3, A1)</p> <p>2. Fortalecer el clima laboral, para que el personal se identifique con la empresa. (F4, A2, A3)</p>	<p>DEBILIDADES</p> <p>D1: El tamaño de la organización puede aumentar el tiempo respuesta frente a empresas más pequeñas como en la contratación de personal, compra de equipos, etc.</p> <p>D2: La jerarquía de múltiples niveles hace que la cabeza no siempre esté al tanto de los problemas de la operativa.</p> <p>D3: Debido al tipo de servicio que se presta al Cliente varios colaboradores de GMD se encuentran en las instalaciones del cliente dificultando así su identificación con la empresa.</p> <p>DO (MINI - MAXI)</p> <p>1. implementar sistemas que agilicen los trámites de los diferentes rubros (D1, D2, O1)</p> <p>DA (MINI - MINI)</p> <p>1. Fortalecer la relación de los trabajadores con la empresa. (D3, A2, A3)</p>
<p>OPORTUNIDADES</p> <p>O1: Crecimiento de las empresas, hace que requieran automatizar sus procesos.</p> <p>O2: El costo de los desarrollos de los sistemas informáticos es menor con respecto a la región.</p> <p>AMENAZAS</p> <p>A1: La incursión de grandes empresas competidoras provenientes del extranjero en el mercado nacional.</p> <p>A2: La Fuga de talento al extranjero.</p> <p>A3: La exposición del talento de la empresa con el cliente provoca que muchas veces este talento sea contratado directamente por el cliente</p>	<p>29</p>	

CAPITULO II

MARCO TEORICO Y METODOLÓGICO

2.1 SISTEMA DE PENSIONES

El sistema previsional peruano está constituido por tres regimenes principales el del Decreto Ley No. 19990 (denominado Sistema Nacional de Pensiones - SNP), el del Decreto Ley No. 20530 (denominado Cédula Viva) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Los dos primeros son administrados por el Estado y forman parte del Sistema Público de Pensiones; mientras que el tercero es administrado por entidades privadas denominadas Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP).



2.1.1 EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEY NO. 19990 O SNP

Este sistema beneficia a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (Ley No. 4916 – Decreto Leg. No. 728), a los obreros (Ley No. 8433) y a los funcionarios y servidores públicos bajo el régimen de la actividad pública (Ley No. 11377/ Decreto Leg. No. 276) no incorporados al Régimen del Decreto Ley No. 20530. Es un sistema de reparto, el cual tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas - sobre contribuciones no definidas - en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie las pensiones.

En la actualidad este sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

Las prestaciones que otorga el SNP son cinco: (1) jubilación, (2) Invalidez, (3) viudez, (4) orfandad, y (5) ascendencia. A continuación, se detallan algunos aspectos de éstas.

a. PENSIÓN DE JUBILACIÓN:

i. RÉGIMEN GENERAL:

Edad de jubilación:	65 años de edad
Años de aportación:	20 años como mínimo.
Tasa de aporte:	13% de la remuneración asegurable del trabajador.
Pensión mínima a otorgar:	S/. 415
Pensión máxima:	S/. 857,36

Cabe señalar que existen pensiones que se dieron dentro del Régimen General con menos años de aportación, las mismas que respondieron a la necesidad de incluir algunas cohortes de jubilados en un régimen transitorio. Hasta 1992 se otorgaron este tipo de pensiones, las mismas que fueron denominadas Pensiones Reducidas. El cuadro Nro. 1 muestra las escalas para dichas pensiones:

Tipo de Pensión	Monto
a. Para pensionistas de Derecho Propio:	
Con 20 años o más de aportación	S/. 415
Con 10 años y menos de 20 años de aportación	S/. 346
Con 6 años y menos de 10 años de aportación	S/. 308
Con 5 años o menos de 5 años de aportación	S/. 270
b. Para pensionistas por derecho derivado (monto mínimo de suma de pensiones que el causante genere)	S/. 270
c. Para Pensionistas por Invalidez	S/. 415

Cuadro No. 1 Estos montos mostrados son a mayo del 2004

b. PENSIÓN DE INVALIDEZ:

La pensión de invalidez es otorgada cuando el trabajador presenta una incapacidad física o mental que le impide ganar más de la tercera parte de la remuneración que percibiría otro trabajador de la misma categoría, en un trabajo igual. Alternativamente, califica aquél que hay gozado de subsidio de enfermedad durante el tiempo máximo permitido y continuara en estado de invalidez

c. PENSIÓN DE VIUDEZ:

En el caso de los afiliados hombres beneficiarios de una pensión, la cónyuge, viuda tiene derecho a percibir dicha prestación. En el caso de las afiliadas mujeres, el cónyuge tiene tal derecho sólo cuando presenta condición de invalidez o tiene más de 60 años. Adicionalmente, el cónyuge debe haber dependido económicamente del pensionista.

d. PENSIÓN DE ORFANDAD:

Tienen derecho a esta pensión los hijos de un pensionista fallecido, menores de 18 años; los menores de 21 años siempre y cuando continúen estudiando; y los hijos inválidos mayores de 18 años.

e. PENSIÓN DE ASCENDIENTES:

Tienen derecho a esta pensión el padre y la madre del asegurado o pensionista fallecido, que tengan 60 ó 55 años de edad, respectivamente, o que se encuentren en estado de invalidez; que dependan económicamente del trabajador; y que no perciben rentas superiores al monto de la pensión que le correspondería. Para ello, adicionalmente, no deben existir beneficiarios de pensión de viudez y orfandad. En el caso que existan, podrán acceder a la prestación sólo cuando, luego de descontar las pensiones de viudez y orfandad, aún existe un saldo disponible de la pensión del afiliado fallecido.

2.1.2 EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEY NO. 20530

Tiene su origen en leyes muy antiguas que concedían pensiones vitalicias a cargo del Tesoro Público a un grupo muy reducido de funcionarios del Estado, como recompensa por los servicios prestados.

Con los años, el ámbito de aplicación de este régimen se fue ampliando, incluyendo más beneficiarios y con mayores beneficios. Así, fue convirtiéndose en una preocupación fiscal, no sólo porque en este sistema las aportaciones a lo largo de la vida no financian el beneficio de la pensión, sino porque la brecha entre aportaciones acumuladas y pagos de pensiones se incrementa.

Cabe señalar que desde el 12 de julio de 1962 se intentó cerrar este régimen, de manera que se extinguiera cuando falleciera

el último beneficiario. En tal sentido, el Decreto Ley No. 20530, promulgado el 26 de febrero de 1974, fue expedido para ordenar y restringir este sistema, en el que quedaron comprendidos únicamente los servidores públicos que se encontraban trabajando dentro de la carrera administrativa hasta el 11 de julio de 1962. Se estima que, a esa fecha, los pensionistas y afiliados activos comprendidos en este régimen no eran más de treinta mil. Sin embargo, éste no se extinguió y, por el contrario, fue creciendo debido tanto a las leyes posteriores que ampliaron el número de personas comprendidas y beneficios otorgados

El régimen del Decreto Ley No. 20530 otorga las siguientes pensiones: (1) cesantía, (2) invalidez, (3) viudez, (4) orfandad, y (5) ascendencia.

a. PENSIÓN DE CESANTÍA:

i. EDAD DE JUBILACIÓN:

No determinada.

ii. AÑOS DE APORTACIÓN:

15 años en el caso de hombres y 12,5, en el de mujeres.

iii. TASA DE APORTE:

13% de la remuneración asegurable desde agosto de 2003 (antes de esta fecha, la contribución era de 6%).

iv. PENSIÓN A OTORGAR:

Las pensiones se calculan sobre la base de un ciclo laboral máximo de 30 años (hombre) y 25 años (mujeres), a razón - según sea el caso - de 1/30 ó 1/25 del promedio de las remuneraciones pensionables percibidas durante los últimos doce meses, por cada año de servicios. A partir de los 20 años se tiene derecho a una pensión en base a niveles.

b. PENSIÓN DE INVALIDEZ:

El trabajador debe ser declarado inválido por resolución del Instituto Nacional de Administración Pública. Previamente, deberá ser revisado por una junta médica nombrada por el Ministerio de Salud. Para continuar recibiendo esta pensión, deberá someterse a un examen de esta junta cada dos años.

c. PENSIÓN DE VIUDEZ:

Tienen derecho a pensión la cónyuge mujer de un pensionista fallecido. El cónyuge hombre de una pensionista fallecida tiene derecho a esta pensión sólo si éste se encuentra discapacitado, carece de rentas superiores al monto de la pensión y no está amparado por ningún sistema de seguridad social.

d. PENSIÓN DE ORFANDAD:

Tienen derecho a recibir pensión por orfandad, los hijos del pensionista fallecido que sean menores de edad; los hijos mayores de edad con incapacidad física o mental; y las hijas solteras del trabajador que no estén cubiertas por la seguridad social y que carezcan de actividad lucrativa.

e. PENSIÓN DE ASCENDIENTE:

Corresponde a la madre, al padre o a ambos padres (por partes iguales) del hijo pensionista fallecido, en caso de que no existan beneficiarios de pensión de viudez u orfandad. Los padres deben demostrar haber dependido económicamente del trabajador al momento de su fallecimiento y no percibir rentas mayores al monto de la pensión. Estas pensiones son susceptibles de nivelación, puesto que no sólo se

transfiere el importe de la pensión, sino las características de la misma.

2.1.3 SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

El 6 de diciembre 1992 el gobierno promulgó el Decreto Ley No. 25897 que crea el Sistema Privado de Pensiones (SPP) como alternativa a los regímenes de previsionales administrados por el Estado. El SPP, a diferencia del Sistema Público de Pensiones, es un régimen de capitalización individual, donde los aportes que realiza el trabajador se depositan en su cuenta personal, denominada Cuenta Individual de Capitalización (CIC), la misma que se incrementa mes a mes con los nuevos aportes y la rentabilidad generada por las inversiones del fondo acumulado.

En una coyuntura de inminente quiebra de los sistemas de pensiones administrados por el Estado, con la creación del SPP se buscó establecer un modelo previsional autofinanciado que asegure el bienestar de los trabajadores y sus familias, cuando éstos alcanzaran la edad de jubilación o en la eventualidad de un siniestro como la invalidez o el fallecimiento.

En el SPP la incorporación de un trabajador es voluntaria, es decir que cada afiliado elige libremente la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) que maneje sus aportes. Para ello, se suscribe el Contrato de Afiliación, el mismo que entra en vigencia con el otorgamiento del Código Único de Identificación del SPP (CUSPP).

A través de dicho contrato, el afiliado encarga a la AFP la administración de su Fondo de Pensiones y obtiene el derecho de recibir las prestaciones comprendidas en este sistema.

LAS PRESTACIONES

a. PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Régimen General (Jubilación Legal):

Edad de jubilación:	65 años de edad
Densidad de aportación:	No determinada ya que la pensión se financia con lo que el afiliado haya

	acumulado en su CIC, independientemente del número de años que haya aportado.
Tasa de aporte:	8% de la remuneración asegurable.
Pensión mínima a otorgar:	S/. 415 (a partir del 2002, con la Ley N° 27617)
Pensión máxima	No existe

b. PENSIÓN DE INVALIDEZ

En el SPP un afiliado es inválido cuando tiene una pérdida mayor o igual al 50% de su capacidad de trabajo. Según su grado, esta pérdida puede ser parcial o total y, según su naturaleza, temporal o permanente. En cualquier caso, el SPP contempla el derecho de percepción de una pensión de invalidez si se cumplen los siguientes requisitos:

Requisitos	Haber sido evaluado y dictaminado como inválido por el Comité Médico de las AFP (COMAFP) o el Comité Médico de la SBS (COMEC). La pensión se paga cuando la pérdida en la capacidad de trabajo supera el 50% y el afiliado no alcanza la edad requerida para jubilarse. Para el otorgamiento de dicho beneficio, el afiliado debe solicitar a la AFP la evaluación de su caso, mediante la presentación de una Solicitud de Evaluación y Calificación de Invalidez.
Pensión a otorgar	Si el trabajador es inválido total (menoscabo superior al 66%): recibe 70% de las últimas 48 remuneraciones. Si el afiliado es inválido parcial (menoscabo superior a 50% pero menor a 66%):

	recibe 50% de las últimas 48 remuneraciones.
Financiamiento	Si existe cobertura del seguro: la pensión se financia con el dinero acumulado en la CIC, más el valor de redención del BdR de ser el caso y, el aporte adicional de la empresa de seguros que administra el seguro previsional. Si no existe cobertura del seguro: la pensión es financiada con el dinero acumulado en la CIC, más el BdR de ser el caso. No hay aporte adicional por parte de la aseguradora

c. PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA

Estas pensiones se generan con el fallecimiento del afiliado y son pagadas a los beneficiarios debidamente acreditados.

Beneficiarios	(1) la cónyuge o concubina, (2) los hijos menores de 18 años, o mayores de 18 años pero declarados inválidos y, (3) los padres mayores de 65 años, siempre que hayan dependido económicamente del afiliado
Pensión a otorgar:	Se considera los siguientes porcentajes de la remuneración mensual: <ul style="list-style-type: none"> • 42% para el cónyuge o concubino sin hijos; • 35% para el cónyuge o concubino con hijos; • 14% para los hijos menores de 18 años, o mayores de 18 incapacitados de manera total y

	<p>permanente para el trabajo;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14% tanto para el padre como la madre, siempre que sean inválidos total o parcialmente o que tengan más de 60 años y que hayan dependido económicamente del causante.
--	--

2.2 LAS MODALIDADES DE PENSIÓN

En el SPP existen 3 modalidades básicas bajo las cuales se otorgan las prestaciones: (i) Retiro Programado, (ii) Renta Vitalicia Familiar y (iii) Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida. Cada una de ellas está en función de las preferencias del trabajador (si valora más asegurarse pensiones vitalicias para él y su grupo familiar o prefiere percibir pensiones ligeramente más elevadas que no necesariamente serán pagadas de forma vitalicia).

Se entiende por **Retiro Programado (RP)** a aquella modalidad de pensión mediante la cual el afiliado, manteniendo propiedad sobre los fondos acumulados en su CIC, efectúa retiros mensuales contra el saldo de dicha cuenta hasta que la misma se extinga. El afiliado recibe una pensión –a cargo de la AFP- hasta que no queden más recursos para el financiamiento de la misma. Si el saldo es reducido, entonces la pensión se pagará por un período corto de tiempo, mientras que si es significativo, la pensión será elevada y además le permitirá gozar de una pensión por mucho más tiempo. Normalmente, bajo esta modalidad recaen aquellos afiliados cuyos saldos CIC no les permiten acceder a una Renta Vitalicia Familiar, la cual es por lo general la preferida por los afiliados.

La Renta Vitalicia familiar (RVF) es aquella en la que el afiliado o los beneficiarios contratan directamente con una Empresa de Seguros el pago de una renta mensual hasta el fallecimiento del afiliado y, luego de ello, el pago de pensiones de sobrevivencia en favor de los beneficiarios.

La última modalidad básica que ofrece el SPP es la **Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida (RTVD)**, que es una mezcla de las dos anteriores.

El afiliado que la elige retiene en su CIC los fondos suficientes para obtener de la AFP una Renta Temporal (cuyas características son similares a las del RP) y, adicionalmente, contrata una RVF, con la finalidad de recibir pagos mensuales a partir de una fecha determinada. La Renta Vitalicia que se contrate no puede ser inferior al 50% del primer pago mensual de la Renta Temporal ni superior al 100% del mismo.

2.3 RÉGIMEN ESPECIAL DE JUBILACION ANTICIPADA (REJA)

El Régimen Especial de Jubilación Anticipada de naturaleza temporal en el Sistema Privado de Pensiones destinado a aquellos afiliados que cumplan con las condiciones de edad, desempleo y cálculo de pensión referencial.

a. REQUISITOS

- i. Podrá acceder a la ley si tiene 50 años (mujeres) o 55 años (hombres).
- ii. Doce meses o más, anteriores a la presentación de la solicitud, sin aportar al sistema.
- iii. Un fondo que le permita obtener como mínimo una pensión equivalente a una Remuneración Mínima Vital (RMV).

b. DOCUMENTOS NECESARIOS

- i. Declaración jurada de configuración la condición de desempleo.
- ii. En caso de tener cónyuge, Copia legalizada del DNI del concubina(o) y del Pronunciamiento Judicial de la Unión de Hecho inscrita en el Registro Personal.
- iii. En caso de contar con hijos menores de edad, Partida de nacimiento del menor autenticada por el municipio correspondiente.
- iv. Copia DNI legalizado del titular
- v. En caso de tener concubino(a), Copia legalizada del DNI del concubina(o) y del Pronunciamiento Judicial de la Unión de Hecho inscrita en el Registro Personal.
- vi. En caso de tener un hijo con discapacidad permanente, presentar dictamen de invalidez de la COMAF o COMEC.

c. BENEFICIOS

- i. Pensión de por vida en soles o dólares. Incluye protección para su cónyuge, hijos sanos hasta los 18 años o con invalidez permanente cualquiera sea su edad.
- ii. Opción a herencia para los familiares directos al contratar un Producto Adicional.
- iii. Boleta de pago mensual para ser sujeto a crédito.
- iv. Excedente de pensión de acuerdo a ley cumpliendo con los requisitos necesarios
- v. Atención en Essalud para usted, su cónyuge e hijos menores de 18 años o mayores de edad incapacitados.
- vi. Exoneración del impuesto predial de acuerdo a ley, con la presentación del certificado de pensionista ante la municipalidad.

d. ETAPAS DEL REJA:

Son las etapas para acceder al Régimen Especial de Jubilación Anticipada para Desempleados (REJA).

ETAPAS PARA ACCEDER AL REJA

La fecha límite para acceder al beneficio es hasta el 31 de diciembre del 2012.

Etapa 1: Difusión

AFP explican detalles del Reglamento Operativo REJA

El afiliado tiene que presentar:

- Copia simple del DNI.
- Declaración jurada que acredite al menos 12 meses de desempleo.

Rechazo de la solicitud

NO

SÍ

Etapa 2: Determinan si accede al régimen

La AFP hace una verificación secuencial para determinar si es REJA 29426 o devolución de aportes al afiliado.

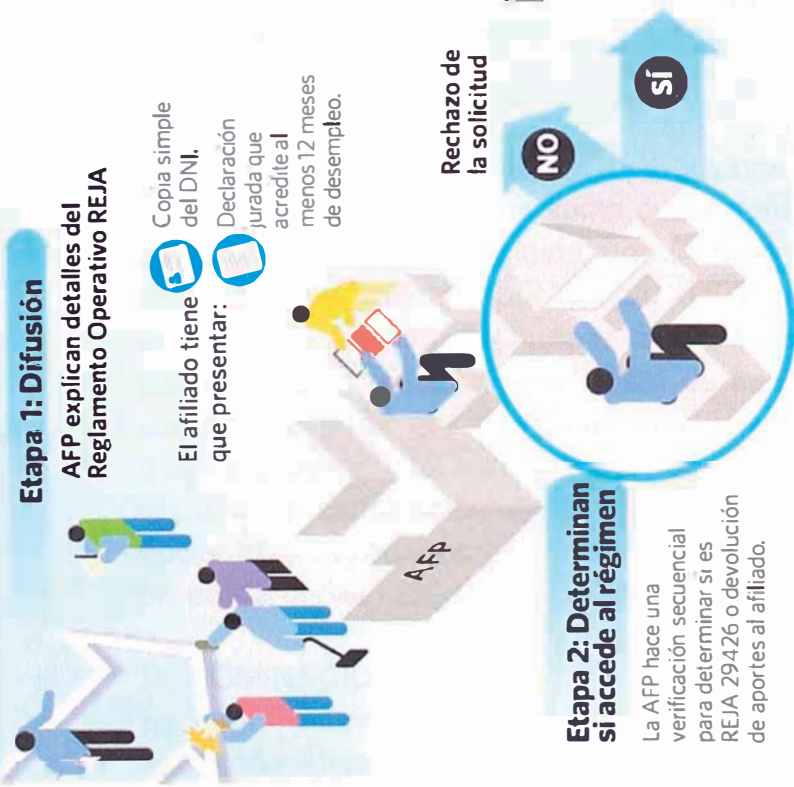
Acepta la solicitud

1era verificación: EDAD

DESEMPLEO

A través de:

Vía declaración jurada (AFP) Vía estado de cuenta (AFP)



Etapa 3: Verificación del tipo de prestación

Si pensión es menor o igual a la RMV (S/. 550)
Devolución del 50% de sus aportes

15 días para devolver el dinero

Si pensión es mayor a la RMV

Pensión de jubilación

30 días para otorgarle la pensión

Etapa 4: Pago de la prestación



Fuente: SBS. LA REPÚBLICA

2.4 LAS AFP

a. DEFINICIÓN

Las AFP son personas jurídicas constituidas como sociedades anónimas y se rigen por la Ley, su Reglamento, las normas complementarias que mediante resoluciones de carácter general dicte la Superintendencia, y, supletoriamente, por la Ley General de Sociedades y por las disposiciones del derecho común.

i. CAPITAL SOCIAL

El capital social mínimo con el que debe constituirse y operar una AFP es de quinientos mil nuevos soles (S/. 500 000,00), el cual debe ser íntegramente suscrito y totalmente pagado en efectivo al momento de su constitución.

La suma indicada es de valor constante y se actualiza anualmente, al cierre de cada ejercicio, en función al índice de precios al consumidor para Lima Metropolitana que publica periódicamente el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) o el indicador que lo sustituya. Se considera como base del referido índice el correspondiente al mes de enero de 1992.

ii. PATRIMONIO MÍNIMO

El patrimonio que respalda las operaciones de las AFP deberá mantenerse en una suma cuando menos igual al capital social mínimo exigido por la Ley. En caso el patrimonio se reduzca por debajo del indicado límite, deberá ser resarcido mediante aumento del capital social por aportes en efectivo, en el plazo de treinta (30) días contados a partir del cierre del balance del mes en el que se produzca tal situación. Su incumplimiento dará lugar a la cancelación de la Licencia, quedando los accionistas obligados a iniciar los procedimientos propios a la disolución y liquidación de la sociedad.

iii. DENOMINACIÓN SOCIAL

La denominación social de las AFP debe comprender necesariamente la sigla "AFP" y en ningún caso deberá

incluir siglas o nombres de personas naturales o jurídicas existentes, así como nombres que induzcan a error o confusión respecto de las actividades que realice la AFP o respecto a sus responsabilidades patrimoniales, administrativas o de gestión.

Dicha calificación será determinada por la Superintendencia al recibir la solicitud de aprobación de organización o de modificación de la denominación social, con arreglo a las normas del SPP.

b. OBJETIVO DE LAS AFPS

Las AFP tienen como objetivo exclusivo administrar un fondo denominado "Fondo de Pensiones", bajo la modalidad de Cuentas Individuales de Capitalización (CIC) y otorgar las prestaciones de Jubilación, Invalidez, Sobrevivencia y Gastos de Sepelio.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 18° del Reglamento, constituyen actividades complementarias aquellas que, a criterio de la Superintendencia, se encuentran vinculadas y contribuyen directamente al objeto social, sin desvirtuarlo.

La Superintendencia autorizará la realización de dichas actividades y las condiciones en las que se puedan desarrollar.

c. CARACTERÍSTICAS

De conformidad con lo establecido por el artículo 95° del Reglamento, los establecimientos que mantenga una AFP para atender al público, en general, deberán tener las siguientes características:

- a. Serán independientes y de uso exclusivo de la AFP;
- b. En ningún caso podrán estar ubicados en locales donde funcionen empresas o entidades que, en razón de la naturaleza de sus actividades, puedan inducir al público a identificar a las AFP con las mismas;
- c. Deberán tener en su exterior, y de modo visible para el público, un aviso que identifique claramente la denominación social de la AFP.
- d. Deberán reunir condiciones óptimas para la atención de los afiliados y del público en general.

- e. Deberá establecer un mínimo de horas de atención al público, conforme establezca la Superintendencia mediante Oficio Circular.

En consecuencia, queda prohibido el funcionamiento de establecimientos de AFP en las siguientes condiciones:

- a) Cuando en el mismo local desarrolle actividad cualquier otra entidad del sistema financiero o de seguros;
- b) Cuando en el mismo local desarrolle actividad cualquiera de las personas naturales o jurídicas que sean accionistas de la AFP;
- c) Cuando en el mismo local desarrolle actividad cualquier persona natural o jurídica vinculada a las personas naturales o jurídicas accionistas de la AFP, cuyo nombre comercial pueda sugerir algún tipo de vinculación con la AFP, a criterio de la Superintendencia;
- d) Cuando por efecto de los avisos instalados en el local de la AFP, pueda sugerir algún tipo de vinculación entre la AFP y cualquiera de las personas naturales o jurídicas accionistas, a criterio de la Superintendencia, aunque éstas no desarrollen ninguna actividad en el mismo.

Para efectos de lo establecido en los incisos precedentes, se entiende por actividad aquella que se desarrolla de manera visible frente al público en general y/o que implica anunciarse mediante avisos internos o externos al local de que se trate.

La apertura y funcionamiento de Agencias, Oficinas de Asesoramiento Previsional (OAP) o Puestos Móviles (PM) por parte de las AFP, así como la designación de Representantes - AFP, se sujetará al trámite establecido en el presente Título, así como a las disposiciones complementarias que, sobre el particular, expida la Superintendencia.

d. ORGANIZACIÓN

Se considerará organizador de una AFP a toda persona natural o jurídica, nacional o extranjera, que, habiendo manifestado por escrito su voluntad de constituir una AFP, se obligue a aportar al capital social de ésta. El número mínimo de organizadores necesario para constituir una AFP es cinco (5).

Las personas naturales organizadoras de una AFP deberán tener reconocida solvencia moral y económica.

Las personas jurídicas organizadoras de una AFP, deberán acreditar la debida solidez patrimonial.

IMPEDIMENTOS.

No podrán participar como organizadores de una AFP:

- a) Las empresas bancarias, financieras o de seguros que operen en el Perú, comprendidas en la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros N° 26702;
- b) El Instituto Peruano de Seguridad Social;
- c) La Oficina de Normalización Previsional;
- d) Las entidades que brinden servicios de custodia o guarda física de valores a las AFP;
- e) Las empresas Clasificadoras de Riesgo a que hace referencia el artículo 28° de la Ley;
- f) Otra AFP, así como sus accionistas con una participación superior al tres por ciento (3%) del capital social de la misma;
- g) Los agentes de intermediación a que se refiere el Decreto Legislativo N° 861;
- h) Las cajas de ahorro y crédito;
- i) Los condenados por delitos dolosos, aún cuando hubieran sido rehabilitados;
- j) Los que, por razón de sus funciones, estén prohibidos de ejercer el comercio, conforme a las normas legales vigentes;
- k) Los declarados en proceso de insolvencia, intervención o reestructuración patrimonial, así como los quebrados, salvo los rehabilitados conforme a la ley de la materia;
- l) Los Congresistas y los miembros de los órganos de gobierno de los Gobiernos Locales y Regionales;
- m) Los Ministros y Vice-Ministros de Estado, así como los directores, funcionarios y trabajadores de los organismos públicos que norman o supervisan las actividades de las AFP;
- n) Los que tengan la calidad de director, gerente o funcionario de otra AFP;

- o) Los que registren protestos de documentos en los últimos cinco (5) años, en número o cantidad considerable, no aclarados a requerimiento específico de la Superintendencia;
- p) Los que, como directores o gerentes de una persona jurídica, hayan resultado administrativamente responsables o responsables por actos de mala gestión;
- q) Las personas jurídicas cuyos accionistas mayoritarios, directores o funcionarios se encuentren incurso en las causales establecidas en los incisos i), j), k), l), m), n), o) y p) que anteceden.

Las personas naturales y jurídicas que tengan vinculación con las empresas a que se refieren los incisos a), d), e), f), g) y h) que anteceden.

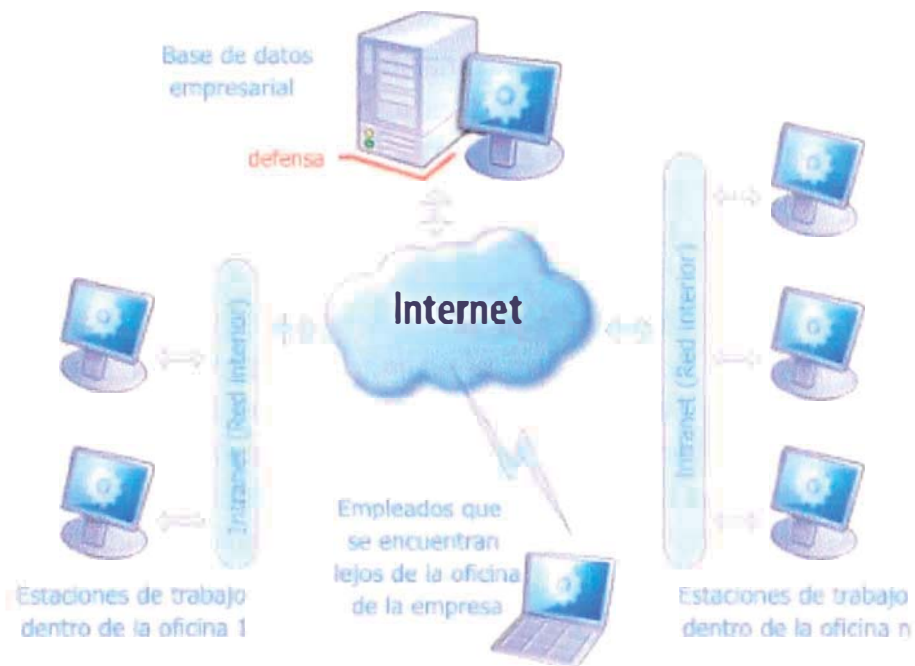
2.5 SISTEMA WEB

La evolución de Internet como red de comunicación global y el surgimiento y desarrollo del Web como servicio imprescindible para compartir información, creó un excelente espacio para la interacción del hombre con la información hipertextual, a la vez que sentó las bases para el desarrollo de una herramienta integradora de los servicios existentes en Internet. Los sitios Web, como expresión de sistemas de información, deben poseer los siguientes componentes:

- Usuarios.
- Mecanismos de entrada y salida de la información.
- Almacenes de datos, información y conocimiento.
- Mecanismos de recuperación de información.

Se puede definir entonces como sistema de información al conjunto de elementos relacionados y ordenados, según ciertas reglas que aporta al sistema la información necesaria para el cumplimiento de sus fines; para ello, debe recoger, procesar y almacenar datos, procedentes tanto de la organización como de fuentes externas, con el propósito de facilitar su recuperación, elaboración y presentación. Actualmente, los sistemas de información se encuentran al alcance de las grandes masas de usuarios por medio de

Internet; así se crean las bases de un nuevo modelo, en el que los usuarios interactúan directamente con los sistemas de información para satisfacer sus necesidades de información.



INTERNET, INTRANETS Y EXTRANETS

Tanto Internet como una Intranet y una Extranet, tienen en común la tecnología subyacente. Una infraestructura basada en estándares y en tecnologías que soportan el uso compartido de recursos comunes. La única restricción técnica es que la red física debe estar basada en el protocolo IP (Internet Protocol). Por lo tanto el objetivo de las tres radica en la posibilidad de compartir contenido y recursos.

Se podría definir qué la diferencia entre cada una sería, que Internet ofrece "teóricamente" acceso a la información a un grupo ilimitado de personas alrededor del mundo, mientras que una Intranet solo permite el acceso a información privada y recursos de una organización a aquellas personas que pertenecen a la misma o que están estrechamente relacionadas a la organización y que tiene permiso para hacer uso, sin que ello implique de ninguna forma que tienen acceso a toda la información y a todos los recursos.

Las intranets son herramientas poderosas para automatizar procesos, incrementando la posibilidad de acceso a sistemas críticos e información importante, compartiendo las mejores prácticas, colaborando para solucionar problemas a clientes y permitiendo un alto nivel de interacción entre sus integrantes. Los beneficios de una Intranet bien implementada incluyen el incremento de la flexibilidad de la empresa, la habilidad para responder más rápidamente a las condiciones cambiantes del mercado y la habilidad de servir mejor a sus clientes.

Extranet es una "extensión" de una Intranet, que permite el acceso no sólo al personal de la organización sino también a usuarios autorizados que sin pertenecer a ella, se relacionan a través de procesos o transacciones, como pueden ser clientes, proveedores, empresas vinculadas, etc. En un ambiente de negocios electrónicos, las empresas pueden vincular sus procesos claves para formar grupos virtuales, donde se logra un nivel de integración tan alto que es difícil decir dónde una compañía comienza y otra termina.

Para resumir un poco las diferencias que existen entre Internet, Intranet y Extranet veamos el siguiente cuadro:

	INTERNET	INTRANET	EXTRANET
Acceso	Público	Privado	Semi-público
Usuarios	Cualquiera	Miembros de una compañía	Grupo de empresas estrechamente relacionadas
Información	Fragmentada	Propietaria	Compartida dentro de un círculo de empresas

INTRANETS

Como dijimos anteriormente, Intranet es una red acotada al ámbito de una organización, construida con la misma tecnología que Internet y que puede estar formada por varias redes físicas, como por ejemplo en el caso de una empresa con varias sedes ubicadas en puntos geográficamente distantes.

Las Intranets permiten:

A cada sector de la compañía, publicar información fácilmente, reduciendo costos como por ejemplo los de imprimir, distribuir y archivar documentos.

A los usuarios autorizados, acceder a la información que de otro modo requeriría mucho tiempo para su publicación.

Administrar la información dispersa por toda la organización y acceder a la base de datos de la empresa, con ahorro de costos e incremento de productividad.

Compatibilizar distintas plataformas de sistemas utilizadas en una empresa y dar cabida a todo tipo de equipos, fabricantes, redes, tecnologías y medios físicos de transmisión.

Establecer políticas de seguridad de la información, permitiendo un control de alto nivel sobre el acceso a la misma.

Utilizar una interface común (el navegador de Internet), con el consiguiente ahorro en capacitación y desarrollo de aplicaciones para usuarios finales.

El acceso a información interna de la empresa desde cualquier lugar del mundo y en cualquier momento, incluso fuera de las horas habituales de trabajo, lo que le posibilita a un empleado, en su casa o de viaje, tener acceso a documentos necesarios con tan solo conectarse a Internet y usar una contraseña.

Que la información sea directamente administrada y mantenida por la gente que la genera.

Tener más garantía en cuanto a que la información brindada es la mejor disponible.

Hacer uso de las herramientas que habitualmente se utilizan en Internet, como el navegador, el correo electrónico, en este caso de uso interno en la organización, las listas de distribución, los boletines de noticias, la transferencia de ficheros, el acceso remoto, el chat y la videoconferencia, etc.

Contar con una plataforma excelente para poner en manos de la dirección toda la información relevante de la empresa, de forma que puedan acceder a los indicadores claves del negocio simplemente navegando a través de páginas Web.

SEGURIDAD DE LAS INTRANETS

Cualquier Intranet es vulnerable a los ataques de personas que tengan el propósito de destruir o robar datos empresariales. La naturaleza sin límites de Internet y los protocolos TCP/IP exponen a una empresa a este tipo de ataques. Las Intranets requieren varias medidas de seguridad, incluyendo las combinaciones de hardware y software que proporcionan el control del tráfico; la encriptación y las contraseñas para convalidar usuarios; y las herramientas del software para evitar y curar de virus, bloquear sitios indeseables, y controlar el tráfico.

El término genérico usado para denominar a una línea de defensa contra intrusos es firewall. Un firewall es una combinación de hardware / software que controla el tipo de servicios permitidos hacia o desde la Intranet.

Los servidores sustitutos son otra herramienta común utilizada para construir un firewall. Un servidor sustituto permite a los administradores de sistemas seguir la pista de todo el tráfico que entra y sale de una Intranet.

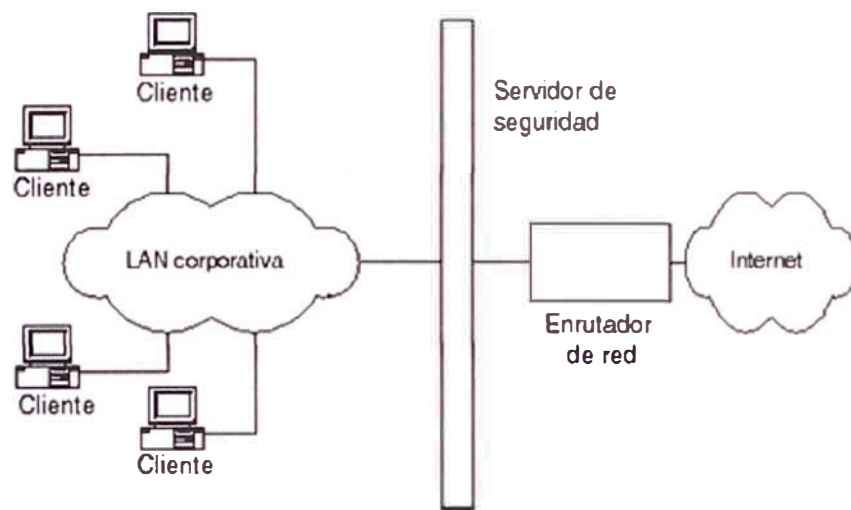
Un firewall de un servidor bastión se configura para oponerse y evitar el acceso a los servicios no autorizados. Normalmente está aislado del resto de la Intranet en su propia sub – red de

perímetro. De este modo si el servidor es "allanado", el resto de la Intranet no estará en peligro. Los sistemas de autenticación son una parte importante en el diseño de la seguridad de cualquier Intranet. Los sistemas de autenticación se emplean para asegurar que cualquiera de sus recursos, es la persona que dice ser. Los sistemas de autenticación normalmente utilizan nombres de usuario, contraseñas y sistemas de encriptación.

El software para el bloqueo de sitios basado en el servidor de sitios basado en el servidor puede prohibir a los usuarios de una Intranet la obtención de material indeseable. EL software de control rastrea dónde ha ido la gente y qué servicios han usado, como HTTP para el acceso a la Web. El software para detectar virus basado en el servidor puede comprobar cualquier archivo que entra en la Intranet para asegurarse que está libre de virus.

Una manera de asegurarse de que las personas impropias o los datos erróneos no pueden acceder a la Intranet es usar un enrutador para filtrar. Este es un tipo especial de enrutador que examina la dirección IP y la información de cabecera de cada paquete que entra en la Intranet, y sólo permite el acceso a aquellos paquetes que tengan direcciones u otros datos, como e-mail, que el administrador del sistema ha decidido previamente que pueden acceder a la Intranet.





CAPITULO III

PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente la AFP – Horizonte se encuentra en constante expansión, pretendiendo así incursionar con nuevos afiliados, luchando por tener una imagen sólida en el país.

En su afán de posicionarse como una de las más sólidas y rentables AFP del país debe brindar un servicio de primera calidad, por lo que debe garantizar la efectividad de sus procesos de inversiones, prestaciones, recaudaciones, comunicaciones, etc para brindar un servicio de excelente calidad.

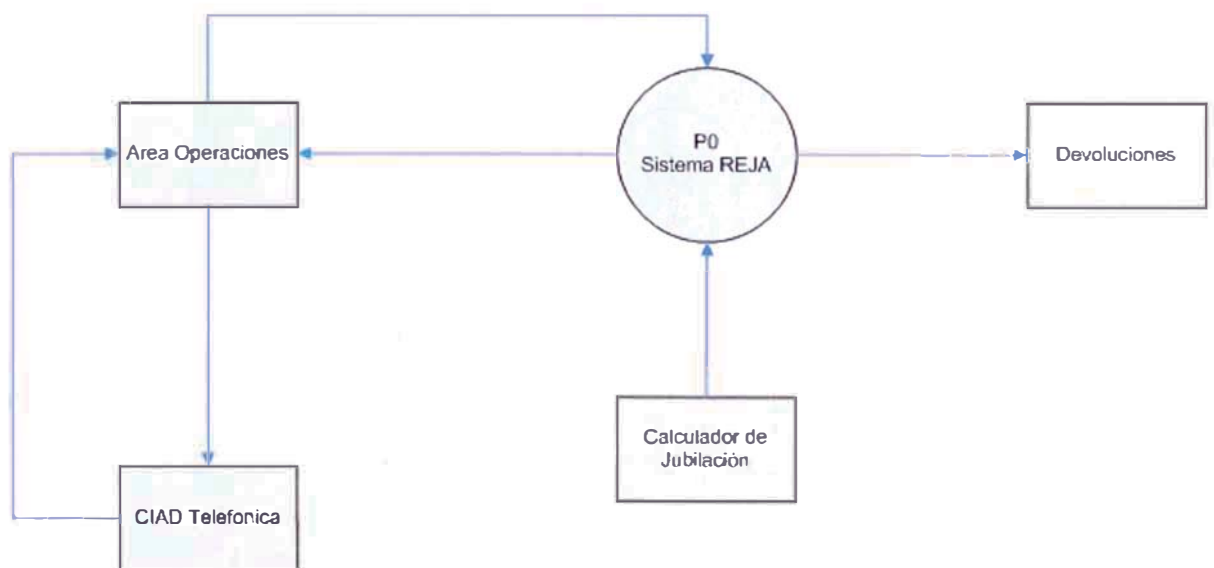
El estado como ente promulgador de leyes, crea el Régimen especial de Jubilación Anticipada para Desempleados (REJA), por el decreto ley N° 29426, publicado el 27 de octubre del 2009, por lo que todas las AFPs deberían amoldar sus procesos a este nuevo tipo de jubilación, por su parte la AFP – Horizonte debería incluir esta nueva funcionalidad de jubilación para brindar el mejor servicio a sus afiliados.

La empresa GMD es el socio estratégico de la AFP – Horizonte en lo que concierne al desarrollo de sistemas de información, y es por eso que GMD fue el encargado de resolver problema de implementar un sistema que contemple todos los alcances descritos por la ley, siendo este requerimiento un requerimiento por ley, es de suma importancia cumplirlo, ya que muchos

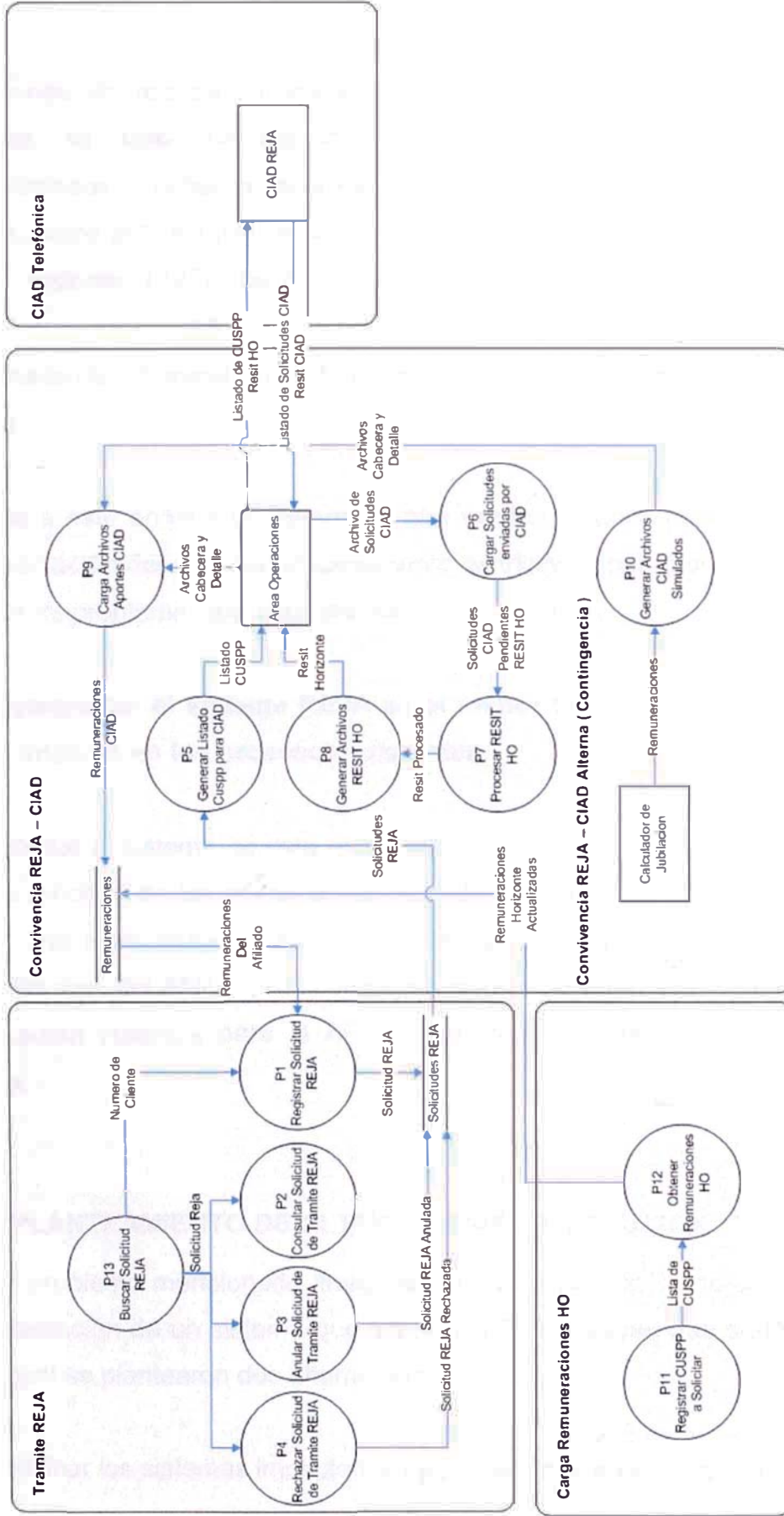
de los afiliados intentaran acceder a este beneficio el primer día que se encuentre habilitado, siendo el 16 de febrero del 2010 la fecha de inicio de operaciones de este tipo de jubilación, por lo que GMD tendría un máximo de 3.5 meses aproximadamente para poner en marcha el nuevo sistema.

GMD luego de analizar el alcance y los procesos del sistema REJA, llegó a los siguientes mapas de procesos.

Nivel 0 : Sistema REJA



Nivel 1 : Sistema REJA



GMD luego de realizar el análisis del nuevo sistema logró mapear los procesos, se halló que algunos procesos estaban en otros sistemas implementados y deberían soportar las nuevas funcionalidades para este sistema, como el CIAD y el calculador de jubilación, del cual el más afectado era el sistema CIAD, también se consideró el tiempo de inicio de operaciones fue el 16 de febrero del 2010, por lo cual se tenía un aproximado de 3.5 meses para terminar el proyecto incluyendo la puesta en marcha.

En base a este análisis se determinó que existen algunos problemas en la implementación del sistema principalmente restrictivos, por lo que se planteó el siguiente problema, que será atacado y atenuado.

P1. Implementar el sistema REJA en el menor tiempo posible y con el menor impacto en los procesos existentes.

En caso que el sistema no esté en producción para el inicio de operaciones cuando muchos de los afiliados irán acceder a este beneficio, la empresa ganará una mala imagen hacia sus afiliados, además el estado impondrá una multa para las AFP que no cumplan con este requerimiento. Por lo tanto, es de suma urgencia para la AFP – Horizonte que se implemente este sistema.

3.2 PLANTEAMIENTO DE ALTERNATIVAS DE SOLUCION

Para el problema mencionado líneas arriba, GMD planteó como solución la implementación de un sistema que soporte la funcionalidad que se requería por lo cual se plantearon dos alternativas.

A1. Modificar los sistemas impactados para adaptar el nuevo requerimiento.

A2. Crear nuevos módulos exclusivos de los sistemas impactados para el sistema REJA.

A1. Modificar los sistemas impactados para adaptar el nuevo requerimiento.

La primera opción resuelve el problema identificado, modificando el sistema CIAD, el Calculador de Jubilación y Devoluciones para adaptar sus procesos para la nueva funcionalidad del sistema REJA.

Ventajas:

- Permite gestionar todo lo que se refiere al sistema CIAD en una misma aplicación, incluyendo el CIAD-REJA, así también el calculador de jubilación.
- Sistema REJA estándar alineado con los requisitos, exclusivos de la funcionalidad, evitando la duplicidad de los sistemas.
- Un mayor control por parte de los usuarios de cada sistema.

Desventajas:

- Alto impacto en los procesos que existen en producción del Sistema.
- Mayor tiempo en las pruebas ya que hay que validar las nuevas funcionalidades y las que ya existían con anterioridad.
- Poca flexibilidad para realizar los cambios.
- Los usuarios que tienen acceso al sistema CIAD tendrán también acceso a las funcionalidades del CIAD-REJA.

A2. Crear nuevos módulos exclusivos de los sistemas impactados para el sistema REJA.

La segunda alternativa existente es la creación de módulos exclusivos para el sistema REJA, lo que quiere decir que se duplicarán los sistemas CIAD y

el Calculador de jubilación con los procesos necesarios para el sistema REJA.

Ventajas:

- Encapsulamiento de la funcionalidad del sistema REJA en un sistema que vea todos sus procesos.
- Menor impacto en los procesos del CIAD y el Calculador de jubilación
- La arquitectura del sistema CIAD-REJA y Calculador Jubilación-REJA será simple de comprender, solo contendrá los procesos de la funcionalidad del REJA.
- Mayor facilidad para modificar el sistema debido a nuevas necesidades del negocio.
- Los usuarios tendrán el acceso solo para los procesos del sistema REJA, independientemente si tienen acceso al sistema CIAD o Calculador de jubilación.

Desventajas:

- Un mayor número de módulos, para el sistema REJA.
- Los cambios en los procesos del CIAD y el calculador de jubilación impactaría a ambos sistemas ya sea CIAD y CIAD-REJA o Calculador de jubilación y Calculador de jubilación – REJA.

3.3 METODOLOGIA DE SOLUCION

Para la selección de la mejor alternativa se procedió con la técnica de estimación de “Juicios de expertos”, en la que un grupo de expertos, en nuestro caso el equipo de desarrollo del proyecto por parte de GMD y los BP (business partner) y D&D (design and development) por parte de la AFP – Horizonte, en base a al a experiencia se realizó el análisis, evaluación y selección correspondiente de la mejor alternativa de solución.

Para el cual se definieron los siguientes factores de evaluación en base a los cuales se evaluará y seleccionara la solución más óptima.

- A. Factor Económico
- B. Factor Tecnológico
- C. Factor de Riesgo
- D. Factor complejidad de los procesos

El equipo evaluador tomó como parámetros generales de evaluación la siguiente tabla:

FACTOR	PESO (100%)	OBSERVACIONES
A. Factor Económico		
A1 Costo para el proyecto de Implementación	0.15	Se considera un factor con bajo porcentaje de peso ya que es un requerimiento obligatorio y que debe estar listo para la fecha indicada.
B. Factor Tecnológico		
B1. Facilidad de Integración con los demás sistemas.	0.15	El Factor evalúa la importancia de la integración con los demás sistemas de la organización
C. Factor de Riesgo		
C1. Impacto con los procesos existentes	0.4	El factor evalúa el riesgo que ocurra un error en el sistema REJA con respecto a los demás sistemas.
D. Factor complejidad de los procesos		
D1. Complejidad de los procesos de cada uno de los sistemas	0.3	El factor evalúa el grado de impacto con los demás sistemas de la organización.

En base a la tabla dándole un peso a cada factor para una mayor precisión en los cálculos, se procederá a seleccionar la mejor alternativa considerando además los siguientes puntajes:

PUNTAJE	SIGNIFICADO
1	Muy Bajo
2	Bajo
3	Regular
4	Alto
5	Muy Alto

3.4 SELECCIÓN DE UNA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

El equipo encargado en base a la metodología propuesta asigno un puntaje a cada factor evaluándolo previamente para seleccionar la mejor alternativa.

FACTORES	A1 Costo para el proyecto de implementación	B1. Facilidad de Integración con los demás sistemas.	C1. Impacto con los procesos existentes.	D1. Complejidad de los procesos de cada uno de los sistemas	TOTAL
PESO x FACTOR	0.15	0.15	0.40	0.40	1.00
ALTERNATIVAS					
A1. Modificar los sistemas impactados para adaptar el nuevo requerimiento.	3	4	1	2	2.25
A2. Crear nuevos módulos exclusivos de los sistemas impactados para el sistema REJA.	3	4	4	4	4.25

Como se puede apreciar la alternativa que fue elegida es la alternativa A2 "Crear nuevos módulos exclusivos de los sistemas impactados para el sistema REJA", por el menor impacto en los procesos existentes y la baja complejidad de los mismos, ya que el costo de ambas alternativas son semejantes, y ambos se integran al mismo nivel con los demás sistemas.

CAPITULO IV

GESTION DEL PROYECTO

4.1 GESTION DEL PROYECTO

El área de proyectos como responsable planteó un alcance para la gestión del presente proyecto, el cual se desarrollara a continuación, se enfoco más en la gestión de tiempos, para cumplir con los plazos comprometidos, ya que es un proyecto que se tiene que implementar por ley.


El proyecto se dividió en tres etapas para lo cual se debería entregar la aplicación con las respectivas funcionalidades para las fechas fijadas, para llevar un control del avance del proyecto.

GESTIÓN DE TIEMPO

El plazo del proyecto para la puesta en marcha según ley fue el 15/02/2010, por lo que se trabajo los 7 días de la semana, y en promedio de 12 horas diarias para cumplir con las fechas pactadas con el Cliente, por la urgencia del proyecto para cumplir con el las fechas el cual se realizo el siguiente cronograma.

	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	P
1					
2	PROYECTO REJA	76.5 días	vie 04:12:09	lun 15:02:10	
3	ETAPA I	26 días	vie 04:12:09	lun 28:12:09	
19	ETAPA II	26.5 días	mar 29:12:09	sáb 23:01:10	
61	ETAPA III	24 días	sáb 23:01:10	lun 15:02:10	

El proyecto se desarrollo en 3 etapas con las siguientes actividades por Modulo.

	 Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
1				
2	<input type="checkbox"/> PROYECTO REJA	76.5 días	vie 04/12/09	lun 15/02/10
3	<input type="checkbox"/> ETAPA I	26 días	vie 04/12/09	lun 28/12/09
4	<input type="checkbox"/> Construcción	24 días	vie 04/12/09	dom 27/12/09
5	<input checked="" type="checkbox"/> REJA	18 días	vie 04/12/09	lun 21/12/09
12	<input checked="" type="checkbox"/> DEVOLUCIONES	6 días	lun 21/12/09	dom 27/12/09
18	Pruebas Integración (BP, D&D)	2 días	dom 27/12/09	lun 28/12/09
19	<input type="checkbox"/> ETAPA II	26.5 días	mar 29/12/09	sáb 23/01/10
20	<input type="checkbox"/> Construcción	26.5 días	mar 29/12/09	sáb 23/01/10
21	<input checked="" type="checkbox"/> REJA	7.25 días	mar 29/12/09	lun 04/01/10
39	<input checked="" type="checkbox"/> CIAD	11 días	mar 05/01/10	vie 15/01/10
47	<input checked="" type="checkbox"/> DEVOLUCIONES	3.25 días	vie 15/01/10	lun 18/01/10
55	<input checked="" type="checkbox"/> Pruebas	5 días	lun 18/01/10	sáb 23/01/10
61	<input type="checkbox"/> ETAPA III	24 días	sáb 23/01/10	lun 15/02/10
62	<input type="checkbox"/> Construcción	12 días	sáb 23/01/10	jue 04/02/10
63	<input checked="" type="checkbox"/> REJA	10.5 días	sáb 23/01/10	mar 02/02/10
79	<input checked="" type="checkbox"/> DEVOLUCIONES	1.5 días	mar 02/02/10	jue 04/02/10
83	<input checked="" type="checkbox"/> Pruebas	10 días	jue 04/02/10	sáb 13/02/10
92	Pase a Producción	1 día	sáb 13/02/10	dom 14/02/10
93	Operación	1 día	dom 14/02/10	lun 15/02/10

PROYECTO REJA ETAPA I

MODULO	REQUERIMIENTO
REJA	
	Búsqueda Afiliado
	Solicitud Reja - Calculo Básico
	Devolución - Registro de 2 Solicitudes de Devolución
	Solicitud Reja - Calculo Final
	Cita para Acreditación de Beneficiarios
	Proceso que Caduca Solicitudes
DEVOLUCIONES	
	Proceso Simulado.
	Proceso Real.
	Pantalla de Consulta, para agregar el Campo Solicitud REJA.
	Confirmación Puntual
	Confirmación masiva

PROYECTO REJA ETAPA II

MODULO	REQUERIMIENTO
REJA	
Validaciones al registrar	Validar 120 aportes
	Validar Tramite Concluido, es restrictivo
	Validar Edad > 50 (mujeres) o 55 (hombres) y < 65 años, es restrictivo
	Validar estado en que se encuentra la solicitud, mostrar mensaje con estado actual, es informativo
Calculo de Pensión	
	No considerar gastos de sepelio
	Utilizar Cru de acceso en vez de cru de pago soportar CRU de acceso (solo soporta cru de pago)
	Modificar para el cálculo del CRU de acceso utilizar la edad cierta en lugar de la edad actuarial
Bono	
	Cambio en la definición de Bono.
Resultado de Evaluación Calculo Básico	
	Mensaje Cuando No acredito Desempleo, Mostrar mensaje informando que la solicitud será rechazada por ese motivo. (Tanto para devolución, como registro de Beneficiarios
	Mensaje En el registro de Beneficiarios - Cuando No tiene Bono Confirmado, Mostrar mensaje informando que la solicitud será Suspendida por ese motivo, solo cuando le corresponde jubilación
	Imprimir Poner un botón que permita imprimir el PDF, Sección 0, con los datos almacenados hasta ese momento.
Documentos Entregados	
	Documentos del Afiliado
	Documentos de beneficiarios
Resultado de Evaluación Calculo Beneficiarios	

	<p><u>Mensaje</u> Cuando se Recalcule, debe mostrar un Mensaje indicando que la solicitud queda pendiente por no contar con los 120 Aportes., es restrictivo -120 Aportes. -Acreditar Beneficiarios.</p>
	<p><u>Imprimir</u> Poner un botón que permita imprimir el PDF, Sección 0, con los datos almacenados hasta ese momento.</p>
Devoluciones	
	Agregar el Parámetro Forma de Pago en Ventanilla.
Calculo con Beneficiarios - Validación	
	Permitir registrar y modificar beneficiarios mientras la solicitud se encuentre en estado en Proceso (Desde el calculo Básico - Hasta el cierre de la solicitud con el Excedente de Pensión).
Excedente de Pensión	
	Edición de aportes fuera de ONP
	Calcular Excedente
	Grabar Calculo de Pensión (3era grabación)
	Pantalla para Mostrar el Excedente de Pensión
Reportes	
	Sección I
	Sección II
	Reporte PDF REJA
CIAD	
	Carga de solicitudes CIAD REJA
Clonar	
	Clonar Proceso RESIT
	Clonar Proceso RESIT Mora
	Clonar Proceso RESIT Generación de Archivos
Cargas	
	Cargar movimientos RESIT de afiliados REJA al modulo REJA
	Cargar Archivo de aportes del CIAD de afiliados REJA
	Considerar la Fecha de Pago, la cual debe ser

	la fecha mínima del período de devengue
DEVOLUCIONES	
Resultado de Evaluación - devolver Aportes y Registro de Solicitud de Devolución	
	Considerar 50% CFP y 50% OBL
Confirmación Masiva	
	Confirmación Masiva, debe permitir la selección individual de cada solicitud para la confirmación.
Validaciones adicionales	
	Si el afiliado tiene la declaración de Derecho a Bono = "SI" y no presenta ningún trámite de Bono y en el registro de la solicitud REJA no desea cambiar su declaración, la solicitud REJA pasará a estado "SUSPENDIDA"
Cálculo con beneficiarios	
	2. Si el afiliado no acredita a sus beneficiarios (Opción= No acreditado) entonces el estado de la solicitud pasará a "evaluación", así el monto de la pensión obtenida sea menor a la RMV y se programará la cita respectiva.
Situación de desempleo:	
	4.- Para realizar la evaluación del desempleo por HO, solo se debe considerar los aportes como "Dependiente"
Generación de solicitud de devolución	
	5.- Se debe generar una sola solicitud de devolución por el aporte obligatorio y AVCFP , debiendo generarse una orden de pago por cada producto. El procedimiento debe ser igual a la Devolución DOR.
Resultado de Evaluación Calculo Beneficiarios	

	Rechazo Administrativo Mostrar en el Resultado de Evaluación con Beneficiarios un Botón que permita realizar un Rechazo Administrativo, con un campo observaciones de rechazo
--	--

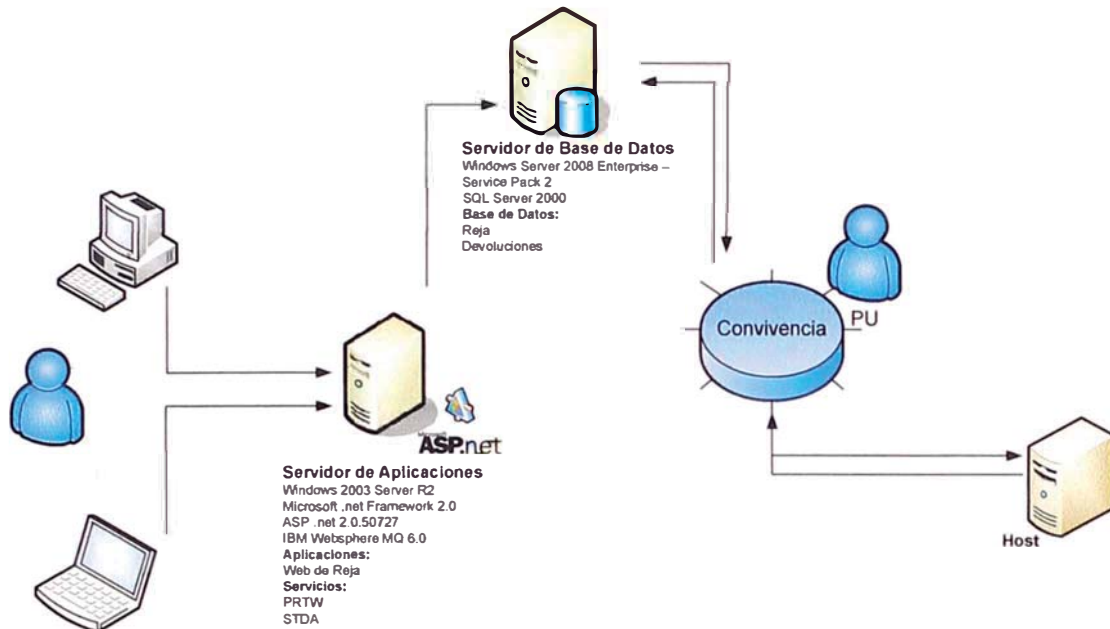
PROYECTO REJA ETAPA III

MODULO	REQUERIMIENTO
REJA	
Validaciones al registrar	
	<u>Excepción de Edad</u> Si el Afiliado Cumplió los 65 años entre la fecha de expedición de la ley y la fecha de inicio de operaciones, el sistema debe permitir la alta satisfactoria de la solicitud
Últimos 12 Aportes	
	Incluir los Aportes del CIAD en la sección los 12 meses de aportes, de los periodos que no son de horizonte.
Situación de Desempleo	
	En la sección "Calificación del Desempleo", se debe mostrar por default el resultado de la calificación del sistema.
Resultado de Evaluación Calculo Básico	
	<u>Validación en Devolución y Registro de Carga Familiar</u> La suspensión por no Modificación de Derecho a Bono es restrictiva no permite continuar con el trámite.
	<u>Evaluación de Desempleo</u> , se debe validar: "Si no existe ningún aporte de HO en los 12 últimos meses y no tiene respuesta del CIAD, se suspende la solicitud. (Este es la primera validación). Si el afiliado presenta periodos fuera de HO, dentro del rango de
Resultado de Evaluación Calculo Beneficiarios	

	<p><u>Controlar</u> Que cuando se modifica algún beneficiario, obligue nuevamente a calcular la pensión de acceso.</p>
	<p><u>Mover validación de Registrar Carga a Continuar con el Trámite</u> -Modificar la validación de suspensión por Bono no Confirmado, la cual debe realizarse después de la acreditación de Beneficiarios, esto solo suspende el trámite si le corresponde "Jubilación"</p>
	<p>Generar el reporte de la sección I (Continuar con el Trámite) después de la acreditación de Beneficiarios, Si no cuenta con las remuneraciones para hacer el cálculo del excedente.</p>
Cita para el registro de Excedente de Pensión	
	<p>Se debe considerar otra cita para obtener las remuneraciones de otra AFP, e identificar el tipo de cita, 1. Acreditación de Beneficiarios 2. Falta de 120 Remuneraciones.</p>
Reportes	
	Anexos Sección 0
	Implementar el Flujo de Sección 0, para esto es necesario contar con la data después del Calculo Básico.
Proceso Diario de Identificación de CUSPP que no Tienen Aportes del CIAD	
	Solicitudes en estado en Proceso que tengan pendiente el envío al CIAD por aportes de otra AFP dentro del rango de las 120 rem
Excedente de pensión	
	Modificar la pantalla de cálculo de excedente agregando los datos de la forma de pago, con las mismas validaciones que existen en la sección de Devoluciones.
Cambio de Estados en el Flujo Reja para Desistimiento y Rechazo Administrativos	<p>Desistimiento en trámite REJA - Si el trámite le corresponde "Jubilación" y el afiliado desiste, la solicitud pasa a estado "Desistido por Jubilación". Desistimiento en trámite DEVOLUCION - Si el trámite le corresponde "Devolución" y el afiliado desiste,</p>

Devoluciones	
	Validación de forma de Pago, si el Monto a devolver es Mayor a un Parámetro (monto máximo cualquier forma de pago) entonces solo debe permitir forma de Pago igual a Abono en cuenta y cheque.
Excedente de pensión	
	Si el afiliado no cuenta con las 120 remuneraciones del CIAD y el origen de afiliado es "AFIL" se deben obtener las 120 remuneraciones y permitir calcular el excedente de pensión en un mismo día.
Funcionalidad	
	Al refrescar la pantalla el cursor no debe irse al inicio de la pantalla, debe mantenerse en la sección donde se encontraba
DEVOLUCIONES	
Resultado de Evaluación - devolver Aportes y Registro de Solicitud de Devolución	
	<u>Devolver aportes</u> Si el saldo de la CIC (suma del AO+AVCFP) sea cero, ya sea porque el saldo CIC sea cero o con la resta del Bono Pagado resulte cero, la solicitud pasa a estado "Rechazado sin saldo CIC", no procede Devolución, grabar en el campo observación
	<u>Montos a Devolver</u> Se devuelve solo el 50%(Saldo Obligatorio – Bono Pagado)
Rechazo Administrativo	
	Agregar opción de rechazo administrativo durante la devolución, el cual deja la solicitud en rechazo administrativo con devolución
Rechazo de Devoluciones	
	Cuando se rechaza la devoluciones, debe rechazarse la solicitud, REJA Cuando la solicitud pasa por el proceso REAL, debe darse por cerrada la solicitud

4.2 DIAGRAMA DE ARQUITECTURA TÉCNICA



Se tiene las máquinas de los usuarios donde ingresan al sistema REJA por la web de la empresa, también se tiene el servidor de Aplicaciones, donde se implementó la aplicación, y se conecta al servidor de BD donde está la base de datos REJA. Los sistemas de la AFP deben informar al sistema central de la corporación BBVA que es el de Proceso Unificado (PU) y está encargado de centralizar la información de todas las AFP del grupo que tiene en diferentes países.

TABLAS DEL SISTEMA REJA

TRAMITE REJA	REJA CIAD FLUJO NORMAL	REJA CIAD FLUJO ALTERNATIVO	REJA REMUNERACION
EJASolicitud	REJASolicitudCIAD	REJAGeneraArchivosCIAD	REJASolicitaRemuneracion
EJACalculo			
EJAAportes12UltimosMeses	REJAAportesCabeceraCIAD	REJAAportesDetalleCIAD	REJAMovimientoCuenta
EJABeneficiarios			
EJARelacionesLaborales			
EJADocumentosEntregados			
EJAObservaciones			
EJACita			
EJACambioEstado	REJADetalleAporteCIAD_ARC		
EJADocumentosBeneficiarios	REJACabeceraAporteCIAD_ARC		
EJADocumentosAfiliado			
	REJARemuneracion		

MODELO LÓGICO DE DATOS



RE JASolicitudCIAD

NumeroSolicitud char(12)
 CUSPP varchar(12)
 AFPSolicitante varchar(2)
 Cuenta: varchar(12)
 TipoDocumento varchar(2)
 NumeroDocumento varchar(10)
 Estado varchar(2)
 FechaCambioEstado numeric(8)
 FechaIngreso numeric(8)
 HoraIngreso numeric(8)
 UsuarioIngreso varchar(50)
 FechaModificacion: numeric(8)
 HoraModificacion numeric(8)
 UsuarioModificacion: varchar(50)

RE JAControlCargaAportesCIAD

Correlativo numeric(8)
 Cuenta: varchar(8)
 NumeroSolicitudCIAD char(12)
 Estado varchar(2)
 UsuarioIngreso varchar(50)
 FechaIngreso numeric(8)
 HoraIngreso numeric(8)
 UsuarioModificacion: varchar(50)
 FechaModificacion numeric(8)
 HoraModificacion: numeric(8)
 Activo numeric(1)
 CUSPP varchar(12)

RE JAAportesDetalleCIAD

Correlativo numeric(10)
 CUSPP char(12)
 TipoDocumento char(2)
 NumDocumento char(10)
 NumSolicitud char(12)
 MesDevengue char(6)
 RAMDevengue numeric(12)
 TipoDocumentoEmpleador: char(1)
 RUC char(20)
 RazonSocialEmpleador: char(100)
 CondicionAporte char(1)
 TipoRegimen: char(1)
 MontoAOBNominal numeric(12)
 MontoAOBInteresFondo numeric(12)
 MontoVCFNominalInteres numeric(12)
 EstadoAporte: char(3)
 AFPReporta: char(2)
 EstadoConcursal varchar(4)
 OrigenDatos varchar(4)
 Modificado: varchar(1)
 Observaciones varchar(100)
 Estado: varchar(2)
 UsuarioIngreso varchar(50)
 FechaIngreso numeric(8)
 UsuarioModificacion varchar(50)
 FechaModificacion numeric(8)
 FechaPago numeric(8)

RE JAControlCargaRemuneracion

Cuenta: varchar(8)
 FechaCarga: numeric(8)
 UsuarioIngreso: varchar(30)
 FechaIngreso: numeric(8)
 UsuarioModificacion: varchar(30)

RE JAAportesCabeceraCIAD

Correlativo numeric(10)
 NumeroSolicitud char(12)
 CUSPP char(12)
 TipoDocumento char(2)
 NumeroDocumento char(10)
 NumeroSolicitudBono char(12)
 TipoBono char(4)
 EstadoBono char(1)
 UltimoValorReconocido numeric(12)
 FechaReconocimiento char(8)
 CondicionLaboral char(1)
 SaldoCICAOSoles numeric(12)
 SaldoCICVCFSoles numeric(12)
 SaldoCICAORezagados numeric(12)
 SaldoCICVCFRezagados numeric(12)
 FechaValorCuotaAOB char(8)
 FechaValorCuotaVCF char(8)
 TipoFondoAOB char(1)
 TipoFondoVCF char(1)
 PensionEstimada: numeric(12)
 FechaGeneracionArchivo char(8)
 NumLineasDetalleAporte numeric(4)
 AFPReporta: char(2)
 AFPVigente char(2)
 UltimoMesDevengue: char(6)
 UltimaRemuneracion: numeric(12)
 Origen varchar(2)
 IndVigencia: varchar(1)
 FechaProceso numeric(8)
 FechaIngreso numeric(8)
 UsuarioIngreso varchar(50)
 FechaModificacion: numeric(8)
 UsuarioModificacion varchar(50)

RE JARemuneracion

IdRemuneracion numeric
 NumeroSolicitudCIAD: char(12)
 NumeroSolicitud numeric(8)
 Cuenta: varchar(8)
 Periodo numeric(6)
 Remuneracion: numeric(18,2)
 Indica: numeric(18,7)
 RemAjustada: numeric(18,2)
 TipoRemuneracion: varchar(3)
 AFPReporta: varchar(3)
 OrigenRemuneracion: varchar(2)
 Editable char(1)
 TipoDocumentoEmpleador: varchar(1)
 RUC: varchar(20)
 NombreRazonSocial varchar(100)
 UsuarioIngreso varchar(30)
 FechaIngreso numeric(8)
 UsuarioModificacion: varchar(30)
 FechaModificacion numeric(8)
 IndRemuneracion char(1)
 IndDensidad char(1)
 TipoAporte char(1)
 FechaPago numeric(8)

RE JAMovimientoCuenta

Cuenta: varchar(8)
 CodigoMovimiento: varchar(3)
 MontoSoles: decimal(18,2)
 MontoCuotas: decimal(18,8)
 FechaOperacion: numeric(8)
 RUCEmpleador: varchar(11)
 PeriodoDevengue: numeric(8)
 FechaContable: numeric(8)
 Remuneracion: numeric(18,2)
 TipoMovimiento: varchar(2)
 FechaIngreso: numeric(8)
 HoraIngreso: numeric(8)
 UsuarioIngreso: varchar(50)

RE JADetalleAporteCIAD_ARC

NumeroSolicitud char(12)
 CUSPP varchar(12)
 MesDevengue varchar(6)
 RAMDevengue decimal(18,2)
 TipoDocumentoEmpleador: varchar(1)
 RUC varchar(20)
 NombreRazonSocial varchar(100)
 CondicionAporte varchar(1)
 MontoOBNominal decimal(18,2)
 MontoOBInteresFondo decimal(18,2)
 MontoVCFNominalInteres decimal(18,2)
 EstadoAporte varchar(3)
 AFPReporta: varchar(2)
 FechaPago varchar(8)
 UsuarioIngreso varchar(30)
 FechaIngreso varchar(8)
 HoraIngreso varchar(8)
 UsuarioModificacion varchar(30)
 FechaModificacion varchar(8)
 HoraModificacion: varchar(8)

RE JACabeceraAporteCIAD_ARC

NumeroSolicitud char(12)
 CUSPP varchar(12)
 NumeroBonoSolicitud: varchar(12)
 NumeroAniosAportacion: varchar(5)
 CondicionLaboral varchar(1)
 UltimaRAM: decimal(18,2)
 TotalAportesObligatorios: decimal(18,2)
 RentabilidadAportesObligatorio: decimal(18,2)
 SaldoFondoObligatorio: decimal(18,2)
 TotalAportesVCF: decimal(18,2)
 RentabilidadAportesVCF: decimal(18,2)
 SaldoFondoVCF: decimal(18,2)
 TotalAportesRezagosObligatorio: decimal(18,2)
 RentabilidadRezagosObligatorio: decimal(18,2)
 SaldoRezagosObligatorio: decimal(18,2)
 TotalAportesRezagosVCF: decimal(18,2)
 RentabilidadRezagosVCF: decimal(18,2)
 SaldoRezagosVCF: decimal(18,2)
 NumeroLineasDetalle: varchar(4)
 UsuarioIngreso: varchar(30)
 FechaIngreso: varchar(8)
 HoraIngreso: varchar(8)
 UsuarioModificacion: varchar(30)
 FechaModificacion: varchar(8)
 HoraModificacion: varchar(8)

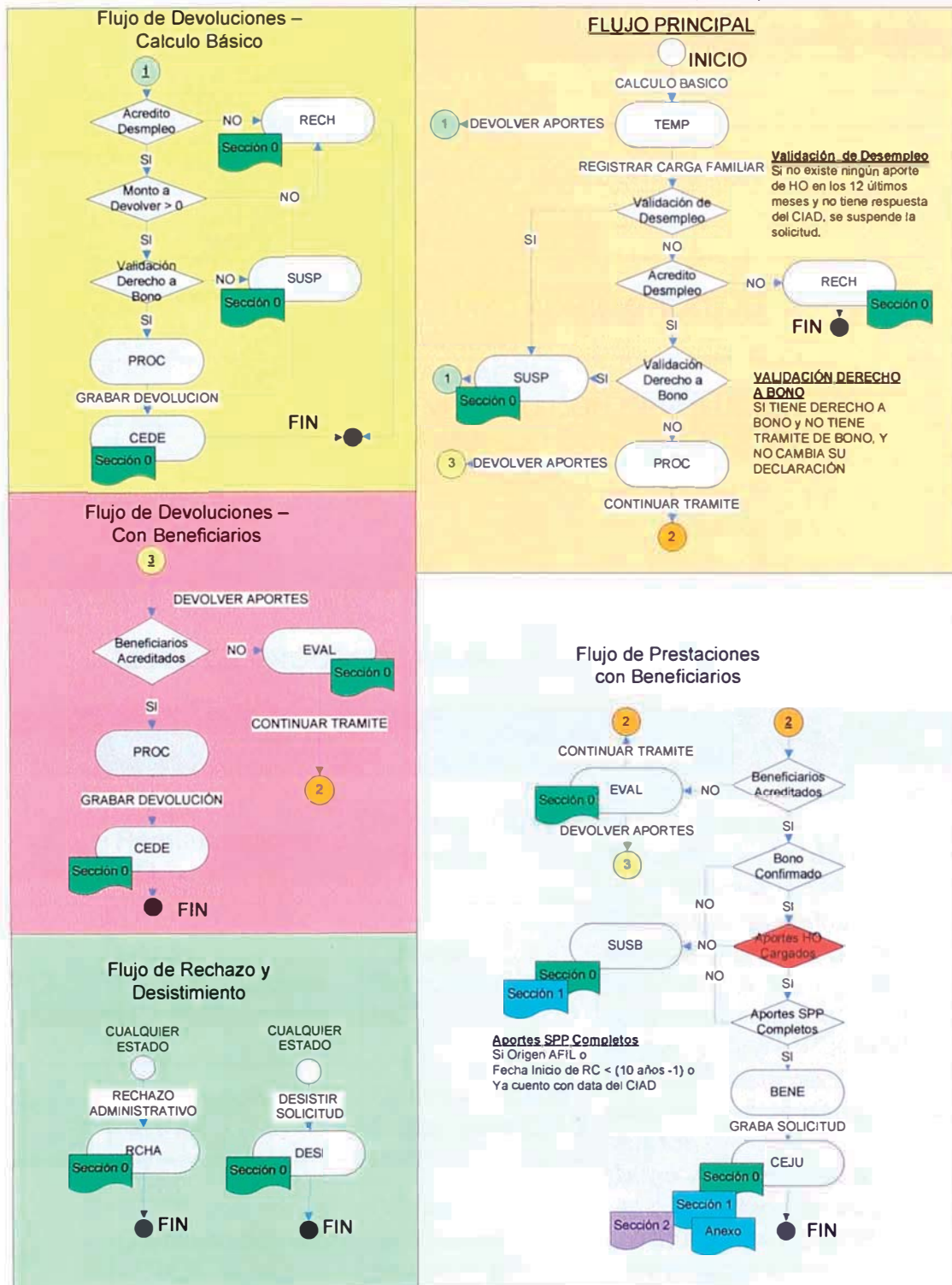
RE JAGeneraArchivosCIAD

Correlativo numeric(8)
 NumeroSolicitudCIAD: varchar(12)
 CUSPP varchar(12)
 Cuenta: varchar(8)
 FlagGenerado: numeric(1)
 FechaIngreso: numeric(8)
 HoraIngreso: varchar(8)
 UsuarioIngreso: varchar(20)

RE JASolicitaRemuneracion

CUSPP: varchar(12)
 Cuenta: varchar(8)
 TipoSolicitud: numeric
 FechaIngreso: numeric(8)
 HoraIngreso: numeric(8)
 UsuarioIngreso: varchar(50)
 FechaModificacion: numeric(8)
 HoraModificacion: numeric(8)
 UsuarioModificacion: varchar(50)
 Origen: varchar(1)
 CargoInicial: numeric(1)

DIAGRAMA DE ESTADOS TRAMITE REJA (JADR)



ESTADOS DE TRAMITE REJA (JADR) - [DOMINIO = 91]	
El Estado, define la Situación del Tramite REJA.	
Código de Estado	Estados
DESI	DESISTIDA
RECH	RECHAZADA
PROC	PROCESO
CEJU	CERRADO CON JUBILACION
CADU	CADUCADA
BENE	BENEFICIARIOS
TEMP	TEMPORAL
RCHA	RECHAZO ADMINISTRATIVO
PEND	PENDIENTE
EVAL	EVALUACION
CEDE	GENERADO CON DEVOLUCION
TEDE	TERMINADO CON DEVOLUCION
SUSP	SUSPENDIDA

LISTA DE PROCESOS REJA

Código (C105)	Modulo	Proceso	Descripción
P11	Carga Remuneraciones HO	Registrar CUSPP a Solicitar	Carga de los afiliados que se desea tener sus remuneraciones de horizonte en el sistema REJA.
P12	Carga Remuneraciones HO	Obtener Remuneraciones HO	Proceso automático que actualiza las remuneraciones Horizonte de los afiliados cargados en el proceso P11 Registrar CUSPP a Solicitar.
P5	Convivencia REJA - CIAD	Generar Listado Cuspp para CIAD	Genera la lista de CUSPP para los que se necesitan los aportes del CIAD.
P6	Convivencia REJA - CIAD	Cargar Solicitudes enviadas por CIAD	Carga la respuesta del CIAD , el cual asigna un numero de solicitud a los CUSPP previamente enviados en el proceso P5 Generar Listado CUSPP para CIAD

P7	Convivencia REJA - CIAD	Procesar RESIT HO	Procesa y Obtiene los Archivos RESIT HO (cabecera y detalle de movimientos HO) de las solicitudes registradas por el proceso P6 Cargar Solicitudes Enviadas por CIAD.
P8	Convivencia REJA - CIAD	Generar Archivos RESIT HO	Genera los archivos RESIT HO a partir de la data obtenida por el proceso P7 Procesar RESIT HO
P9	Convivencia REJA - CIAD	Carga Archivos Aportes CIAD	Carga los archivos RESIT CIAD (cabecera y detalle de movimientos CIAD) enviados por el CIAD Telefónica
P10	Convivencia REJA – CIAD Alterna (Contingencia)	Generar Archivos de Aportes CIAD - Calculador	Recibe una lista de CUSPP y genera los Archivos RESIT CIAD a partir de las remuneraciones registradas en el sistema "Calculador de Jubilaciones". Los archivos generados se cargan con el proceso P6 "Carga Archivos Aportes CIAD"
P1	Tramite REJA	Registrar Solicitud REJA	Registra la solicitud REJA para realizar el tramite REJA del afiliado ya se por JUBILACION o DEVOLUCION.
P2	Tramite REJA	Rechazar Solicitud de Tramite REJA	Rechaza la solicitud REJA del afiliado, cambiando el estado de la misma a "Rechazo Operativo"
P3	Tramite REJA	Anular Solicitud de Tramite REJA	Anula la solicitud REJA del afiliado, cambiando el estado de la misma a "Anulada"
P4	Tramite REJA	Consultar Solicitud de Tramite REJA	Muestra la data almacenada de la solicitud REJA para consultas
P13	Tramite REJA	Buscar Solicitud REJA	Permite realizar una busqueda de solicitudes por numero de cliente y numero de solicitud REJA

PANTALLAS DEL SISTEMA

PORTAL DE INFORMACIÓN Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte Grupo BBVA

BBVA Horizonte AFP **PORTAL DE INFORMACIÓN** AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Trámite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

Búsqueda de Solicitudes

Datos del Afiliado:

CUSPP: Nombre Afiliado:

Cuenta:

Solicitud:

Nro de Solicitud:

Total de Solicitudes Encontradas:

Nro. Solicitud	Nombre Afiliado	Estado Solicitud	Fecha Registro

Búsqueda de Afiliados - Diálogo de página web

Búsqueda del Afiliados

Criterio de Búsqueda

Tipo de Documento: Número de Documento:

Nombre:

Primer Apellido: Segundo Apellido:

Total de Registros Encontrados: 1 Páginas: 1 DE 1

Cuenta	CUSPP	Nombre Completo	Tipo Doc.	Nro. Documento	Estado Cuenta
00000001	124691CEBOR0	CARLOS RAUL BERNILLA TORRES	DNI	08204234	VIGENTE

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte AFP **PORTAL DE INFORMACIÓN**
 AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Trámite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

Busqueda de Solicitudes

Datos del Afiliado

CUSTP : :04691CEBCAC Nombre Afiliado CARLOS RAUL BERNILLA TORRES

Cuenta : 0000003

Solicitud

Nro de Solicitud:

Buscar

Total de Solicitudes Encontradas : 15 Páginas : 1 - 2

Nro. Solicitud	Nombre Afiliado	Estado Solicitud	Fecha Registro
90054	CARLOS ALBERTO BOLOÑA EE-R	ANULADO	20110215
90061	CARLOS ALBERTO BOLOÑA EE-R	ANULADO	20110314
90090	CARLOS ALBERTO BOLOÑA EE-R	ANULADO	20110511
90100	CARLOS ALBERTO BOLOÑA EE-R	ANULADO	20110525
90103	CARLOS ALBERTO BOLOÑA EE-R	ANULADO	20110526
90107	CARLOS ALBERTO BOLOÑA EE-R	ANULADO	20110621

Registrar Nueva Solicitud

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte AFP **PORTAL DE INFORMACIÓN**
 AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Trámite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

Solicitud de Jubilación REJA

1. Datos del Afiliado

Nombres y Apellidos

Numero Cliente Estado

Estado Cuenta NP Documento

Origen Tipo Persona

Primer Devengue AFP Origen

Edad Segmentación

Condicion Afiliado

2. Observaciones

No se encuentran observaciones.

3. Representante

Representante

Apellido Paterno Apellido Materno

Primer Nombre Segundo Nombre

Tipo Documento Numero de Documento

Parentesco Teléfono

Mano de Poder Correo

Departamento Provincia

Distrito

Dirección

4. Relaciones laborales

NUC	Razon Social	Fecha Inicio	Fecha Fin
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte AFP **PORTAL DE INFORMACIÓN**
AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Trámite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

6. Relaciones Laborales

RUC Razón Social Fecha Inicio Fecha Fin

Solo se muestran las relaciones laborales del mes actual y 12 meses anteriores

7. Aportes de los 12 últimos meses

Devenido	RUC	Razón Social	Renta	Fecha de Pago	Situación	Origen
201111					Sin Aportes	HO
201110					Sin Aportes	HO
201109					Sin Aportes	HO
201108					Sin Aportes	HO
201107					Sin Aportes	HO
201106					Sin Aportes	HO
201105	20307764259	INVERSIONES 1283 SAC	3000.00	20100623	Acreditado	HO
201104	20307764259	INVERSIONES 1283 SAC	3000.00	20100623	Acreditado	HO
201103	20307764259	INVERSIONES 1283 SAC	3000.00	20100623	Acreditado	HO
201102	20307764259	INVERSIONES 1283 SAC	3000.00	20100623	Acreditado	HO
201101	20307764259	INVERSIONES 1283 SAC	3000.00	20100623	Acreditado	HO
201012	20307764259	INVERSIONES 1283 SAC	2000.00	20100623	Acreditado	HO

Solo se muestran los aportes de los últimos 12 meses

8. Situación de Desempleo

Calificación de Desempleo por 12 meses

9. Acreditación de Desempleo

Acreditado Si No

Tipo de Documento: Liquidación de Beneficios Sociales

Observaciones:

10. Cálculo de Pensión

Capital de Pensión Datos del Bono

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte AFP **PORTAL DE INFORMACIÓN**
AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Trámite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

10. Cálculo de Pensión

Capital de Pensión		Datos del Bono	
Saldo OSL	3.219.637,00	Numero de Bono	HO:585B3
Saldo CFP	119.107,20	Tipo de Bono	1992
Saldo SFP	99,12	Valor Nominal	14.769,56
Bono (Valor Actualizado)	52.598,56	Último valor Reconocido	0,00
Capital disponible	0,00	Valor Actualizado	52.598,56
Capital de pensión	0,00	Estado	BONO EMITIDO
CAU	0,00000000	Situación del trámite complementario	
Monto de Pensión	0,00	Derecho a bono	SI
AMV	675,00	Cambio	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No

Calculador

(*) Considerado para Capitalización

11. Resultado de Evaluación

Usted puede solicitar que se le devuelva Continuar con el trámite de pensión Desea desistir del trámite de pensión

Devolver Aporte Registrar Cargos Familiar Desistir

Reservar

Máximo 300 caracteres

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte AFP **PORTAL DE INFORMACIÓN**
AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Trámite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

8. Cálculo de Pensión

Capital de Pensión		Datos del Bono	
Saldo OSL	3.218.637,80	Numero de Solicitud	W00188888
Saldo CFP	119.137,20	Tipo de Bono	1992
Saldo SFP	99,12	Valor Nominal	14.769,56
Bono (Valor Actualizado)	52.598,56	Ultimo Valor Reconocido	0,00
Capital disponible	3.390.343,56	Valor Actualizado	52.598,56
Capital de pensión	3.390.343,56	Estado	BONO EMITIDO
CRU	191.893384	Situación del trámite complementario	
Monto de Pensión	17.667,84	Derecho a bono	SI
RNV	675,00	Cambio	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO

[*] Considerado para Capitalización

[Calcular] >

9. Resultado de Evaluación

Usted puede solicitar que se le devuelva Continuar con el trámite de pensión Desea desistir del trámite de pensión

[Rechazar Solicitud] > [Registrar Carga Pendiente] > [Retornar] >

[Rechazar] >

Maximo 300 caracteres

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte AFP **PORTAL DE INFORMACIÓN**
AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Trámite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

Maximo 300 caracteres

10. Registro de Beneficiarios

Editar	Eliminar	Tipo	Fecha Nacimiento	Sexo	Apellido Paterno	Apellido Materno	Primer Nombre	Segundo Nombre	Salud	Tipo Documento

[Ingresar Registro]

11. Documentos Entregados del Afiliado

Editar	Documento	Entregado	Numero
<input type="checkbox"/>	Declaración Jurada de Desempleo		1
<input type="checkbox"/>	Boletas de Pago		3
<input type="checkbox"/>	Declaración Jurada de Ingresos		5
<input type="checkbox"/>	Certificado de retención de Impto a la Renta		5
<input type="checkbox"/>	Copia legalizada de documento de identidad		5

Otros:

12. Documentos Entregados de Beneficiarios

Editar	Documento	Entregado
<input type="checkbox"/>	Copia legalizada de Documentos de Identidad	
<input type="checkbox"/>	Copia certificada de partida de matrimonio civil	
<input type="checkbox"/>	Pronunciamiento judicial (art. 326º Código Civil)	
<input type="checkbox"/>	Dictamen de Invalidez (COMAPP o COMEC)	
<input type="checkbox"/>	Copia certificada de partida de nacimiento	
<input type="checkbox"/>	Copia certificada de partida de nacimiento de afiliado	

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte
AFP

PORTAL DE INFORMACIÓN
AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Trámite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

13. Cálculo de Pensión con Beneficiarios

Capital de Pensión		Datos del Bono	
Saldo OBL	3 218 637,80	Numero de Solicitud	MOD:38583
Saldo CFP	1:9:107,20	<input checked="" type="checkbox"/> (*) Tipo de Bono	1992
Saldo SFP	99,12	<input type="checkbox"/> (*) Valor Nominal	16 769,56
Bono (Valor Actualizado)	52 598,56	Ultimo Valor Reconocido	0,00
Capital disponible	0,00	Valor Actualizado	52 598,56
Capital de pensión	0,00	Estado	BONO EMITIDO
CRU	0,00000000	Situación del trámite complementario	
Monto de Pensión	0,00	Derecho a bono	\$1
RAP	675,00	Cambio	

(*) Considerado para Capitalización

14. Resultado de la Evaluación con Beneficiarios

Usted puede solicitar que se le devuelva

Continuar con el trámite de pensión

Desea desistir del trámite

[Rechazar Solicitud](#) [Continuar](#) [Desistir](#)

[Rechazar](#)

Maximo 300 caracteres

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte
AFP

PORTAL DE INFORMACIÓN
AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Trámite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

Ingresar Registro

11. Documentos Entregados del Afiliado

Editar	Documento	Entregado	Numero
	Declaración Jurada de Desempleo		3
<input checked="" type="checkbox"/>	Boleros de Pago	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Declaración Jurada de Ingresos		5
<input type="checkbox"/>	Certificado de Relación de Imp. e la Renta		5
<input type="checkbox"/>	Copia legalizada de documento de identidad		5

Otros

12. Documentos Entregados de Beneficiarios

Editar	Documento	Entregado
<input type="checkbox"/>	Copia legalizada de Documentos de Identidad	
<input type="checkbox"/>	Copia certificada de partida de matrimonio civil	
<input type="checkbox"/>	Pronunciamiento Judicial art. 326º Código Civil	
<input type="checkbox"/>	Dictamen de Invalidez (COMAF o COMEC)	
<input type="checkbox"/>	Copia certificada de partida de nacimiento	
<input type="checkbox"/>	Copia certific. partida de nacimiento de afiliado	
<input type="checkbox"/>	Declaración jurada de dependencia económica	

Otros

13. Cálculo de Pensión con Beneficiarios

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte AFP **PORTAL DE INFORMACIÓN**
AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Tramite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

Botones: Botones Ajustes, Registrar Carta Fianza, Botones, Rechazar

Maximo 300 caracteres

10. Registro de Beneficiarios

Editar	Eliminar	Id	Fecha Documento	Sexo	Apellido Paterno	Apellido Materno	Primer Nombre	Segundo Nombre	Salud	Tipo Documento

Ingresar Registro

11. Documentos Entregados del Afiliado

Editar	Documento	Entregado	Numero
<input type="checkbox"/>	Declaración Jurada de Desempeño		0
<input type="checkbox"/>	Boletines de Pago		0
<input type="checkbox"/>	Declaración Jurada de Ingresos		0
<input type="checkbox"/>	Certificado de retención de Impuesto a la Renta		0
<input type="checkbox"/>	Copia legalizada de documento de identidad		0

Otros

12. Documentos Entregados de Beneficiarios

Editar	Documento	Entregado
<input checked="" type="checkbox"/>	Copia legalizada de Documentos de Identidad	

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte AFP **PORTAL DE INFORMACIÓN**
AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Tramite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

Solicitud de Jubilación REJA

1. Datos del Afiliado

Nombres y Apellidos: [Campo de texto]

Numero Cliente: [Campo de texto] Estado: [Campo de texto]

Estado Cuenta: [Campo de texto] Nº Documento: [Campo de texto]

Origen: [Campo de texto] Tipo Persona: [Campo de texto]

Primer Devengue: [Campo de texto] AFP Origen: [Campo de texto]

Edad: [Campo de texto] Segmentación: [Campo de texto]

Condición: [Campo de texto]

2. Observaciones

No se encontraron observaciones.

3. Representante

Representante:

Apellido Paterno: [Campo de texto] Apellido Materno: [Campo de texto]

Primer Nombre: [Campo de texto] Segundo Nombre: [Campo de texto]

Tipo Documento: [Campo de texto] Numero de Documento: [Campo de texto]

Parentesco: [Campo de texto] Teléfono: [Campo de texto]

Motivo de Poder: [Campo de texto] Correo: [Campo de texto]

Departamento: [Campo de texto] Provincia: [Campo de texto]

Distrito: [Campo de texto]

Dirección: [Campo de texto]

4. Relaciones laborales

RUC	Cajón Social	Fecha Inicio	Fecha Fin

Mensaje de página web: Verificar estado civil del afiliado. Aceptar

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte **PORTAL DE INFORMACIÓN**
AFP AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Trámite REJA

- Solicitud REJA**
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

13. Cálculo de Pensión con Beneficios

Capital de Pensión		Datos del Bono		
Saldo CSL	3.218.637,80	Numero de Solicitud	H00158583	
Saldo CFP	119.107,20	<input checked="" type="checkbox"/> (+) <input type="checkbox"/> (-)	Tipo de Bono	1992
Saldo SFP	99,12	Valor Nominal	16.769,36	
Bono (Valor Actualizado)	32.598,56	Ultimo Valor Reconocido	0,00	
Capital disponible	3.390.343,56	Valor Actualizado	32.598,56	
Capital de pensión	3.390.343,56	Estado	BONO ENTITADO	
CRU	191.8933364	Situación del trámite complementario		
Monto de Pensión	17.667,64	Derecho a bono		
RMV	675,00	<input type="button" value="Cambiar"/>		

(*) Considerado para Capitalización

14. Resultado de la Evaluación con Beneficios

Usted puede solicitar que se le devuelva Continuar con el trámite de pensión Cese de desistir del trámite

Máximo 300 caracteres

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte **PORTAL DE INFORMACIÓN**
AFP AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA TASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Trámite REJA

- Solicitud REJA**
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

15. Cálculo de Pensión de Pago

Editar	Tipo	Periodo	Remuneración Promedio	Remuneración Ajustada
Meses para el cálculo de la Remuneración Promedio				
Meses sin remuneración (No considerados para el cálculo)				
Total Remuneración				
Remuneración Promedio				
70 % de la Remuneración Promedio				
Pensión con tasa técnica para verificar acceso al Excedente de pensión (tasa 4,05 %)				
Capital requerido Unitario calculado con tasa técnica de 4,05 %				
Total capital para pensión calculado con tasa técnica de 4,05 %				
RMV Vigente				
Capital mínimo necesario para pensión equivalente a la RMV				
Total máximo a retirar como Excedente de Pensión				
Importe a retirar como Excedente de pensión				
Pensión a pagar considerando el retiro del excedente				
Desea cobrar pensión pre-liminar				

Datos de Modalidad de Pago

Modo Pago: --SELECCIONAR--
 Agencia: --SELECCIONAR-- Banco: --SELECCIONAR--
 Tipo de Cuenta: --SELECCIONAR-- Número Cuenta:

PORTAL DE INFORMACIÓN - Microsoft Internet Explorer provided by AFP Horizonte - Grupo BBVA

BBVA Horizonte AFP **PORTAL DE INFORMACIÓN**
AMBIENTE DE DESARROLLO

MANUEL JAVIER AYARZA YASSARA 22/12/2011

Gestión Operativa | Finanzas | Gestión Comercial | Servicio al Cliente | Producción | Cuadro de mando | Aplicaciones

Tramite REJA

- Solicitud REJA
- Consulta Solicitud REJA
- Rechazar Solicitud REJA
- Anular Solicitud REJA
- Ejecución de Procesos
- Extractores REJA
- Mantenimiento

Solicitud de Jubilación REJA

1. Datos del Afiliado

Nombres y Apellidos: [Campo de texto]

Numero Cliente: [Campo de texto] Estado: [Campo de texto]

Estado Cuenta: [Campo de texto] Nº Documento: [Campo de texto]

Origen: [Campo de texto] Tipo Persona: [Campo de texto]

Primer Devengue: [Campo de texto] AFP Origen: [Campo de texto]

Edad: [Campo de texto] Segmentación: [Campo de texto]

Condición: [Campo de texto]

2. Observaciones

No se encontraron observaciones.

3. Representante

Representante:

Apellido Paterno: [Campo de texto] Apellido Materno: [Campo de texto]

Primer Nombre: [Campo de texto] Segundo Nombre: [Campo de texto]

Tipo Documento: [Campo de texto] Número de Documento: [Campo de texto]

Parentesco: [Campo de texto] Teléfono: [Campo de texto]

Motivo de Poder: [Campo de texto] Correo: [Campo de texto]

Departamento: [Campo de texto] Provincia: [Campo de texto]

Distrito: [Campo de texto]

Dirección: [Campo de texto]

4. Relaciones laborales

RUC	Razón Social	Fecha Inicio	Fecha Fin

Mensaje de página web

Se registro la solicitud de jubilación

Aceptar

CAPITULO V

ANÁLISIS BENEFICIO – COSTO

El presente capítulo tiene el objetivo de evaluar los resultados y demostrar la necesidad de la implementación del sistema de Régimen Especial de Jubilación Anticipada (REJA).

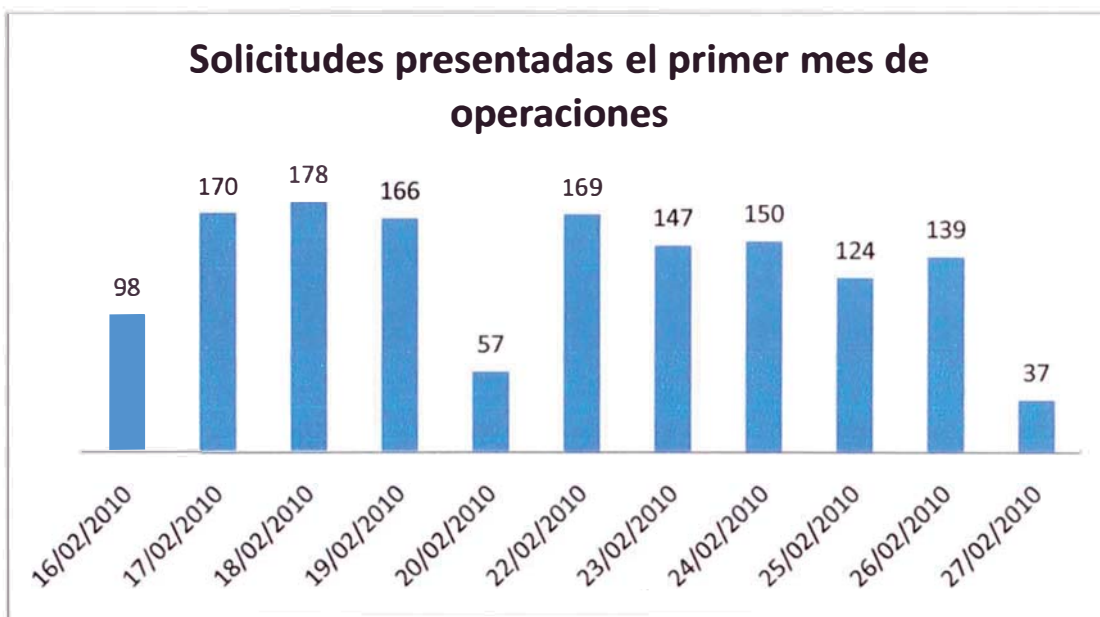
Por ser un requerimiento legal existe obligación de ejecutar el proyecto sin necesidad de la aprobación de un análisis costo-beneficio; sin embargo, se puede cuantificar el impacto económico del sistema para la organización, por lo que se evaluará el Sistema por la cantidad de afiliados que utilizaron el mismo y cantidad de pensionistas que lograron jubilarse por este Régimen, que es un indicador de cumplimiento de servicio para la AFP.

5.1 SELECCIÓN DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se seleccionó la variable cantidad de afiliados que solicitan el trámite de esta nueva modalidad de jubilación.

- **Cantidad de afiliados que realizaron el trámite el primer mes de operaciones.**

En el gráfico siguiente se muestra la cantidad de solicitudes presentadas por día del primer mes que entró en funcionamiento donde se puede apreciar un número significativo de solicitudes presentadas.



- **Cantidad de afiliados que realizaron el tramite al 22/06/2011**

El grafico siguiente muestra la cantidad de solicitudes que se presentaron desde que entró en funcionamiento hasta junio del 2011.

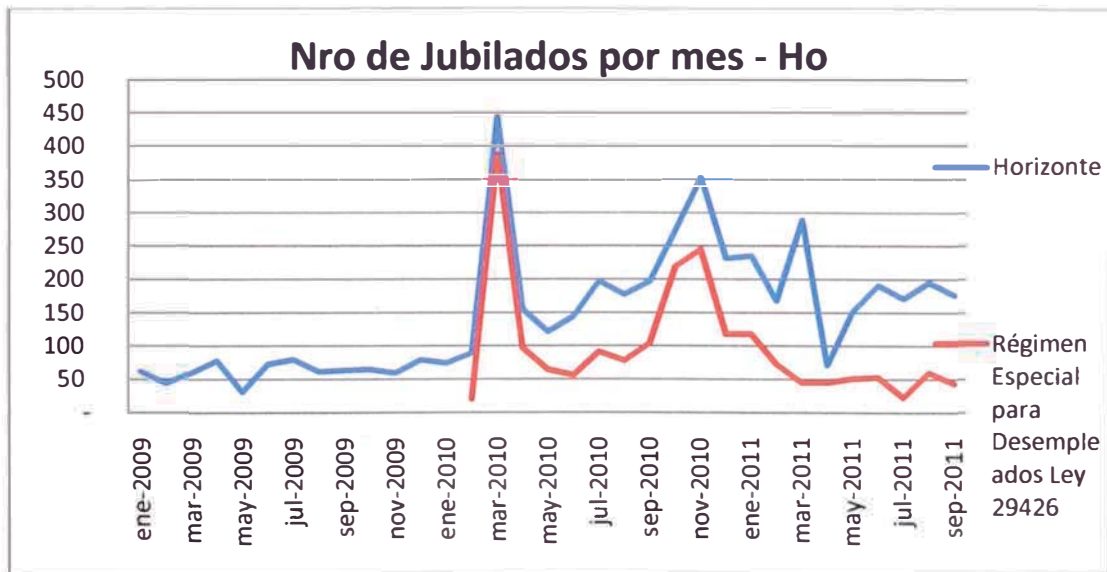


Se observa que desde el primer mes de funcionamiento del sistema REJA, se ingresaron una cantidad considerable de

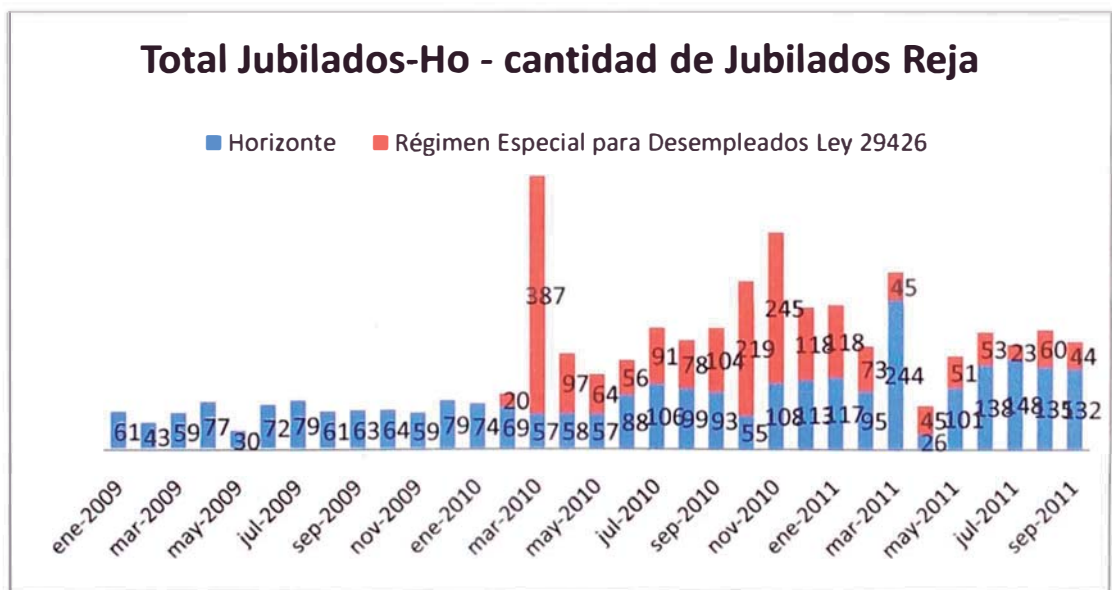
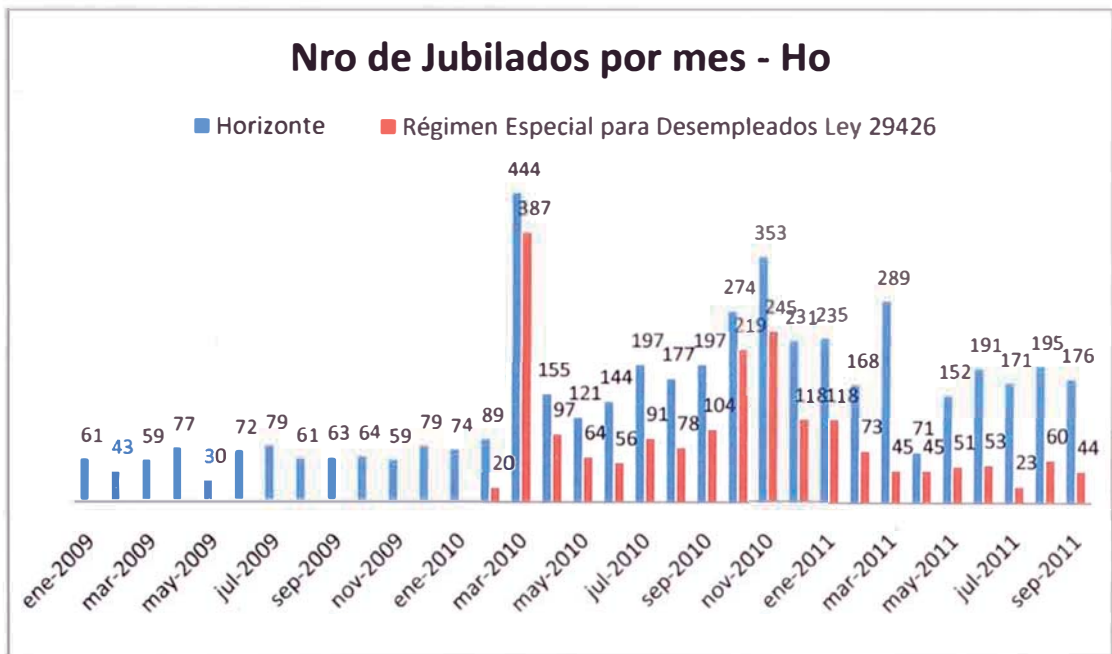
solicitudes para el trámite REJA, en el segundo mes de funcionamiento (Marzo) el número se incrementa y en los siguientes meses comienza a decaer este número, esto es debido a que muchos pensionistas que cumplían los requisitos esperaron que se ponga en vigencia la ley para realizar los trámites.

• **Cantidad de Jubilados Horizonte – REJA a Sep-2011**

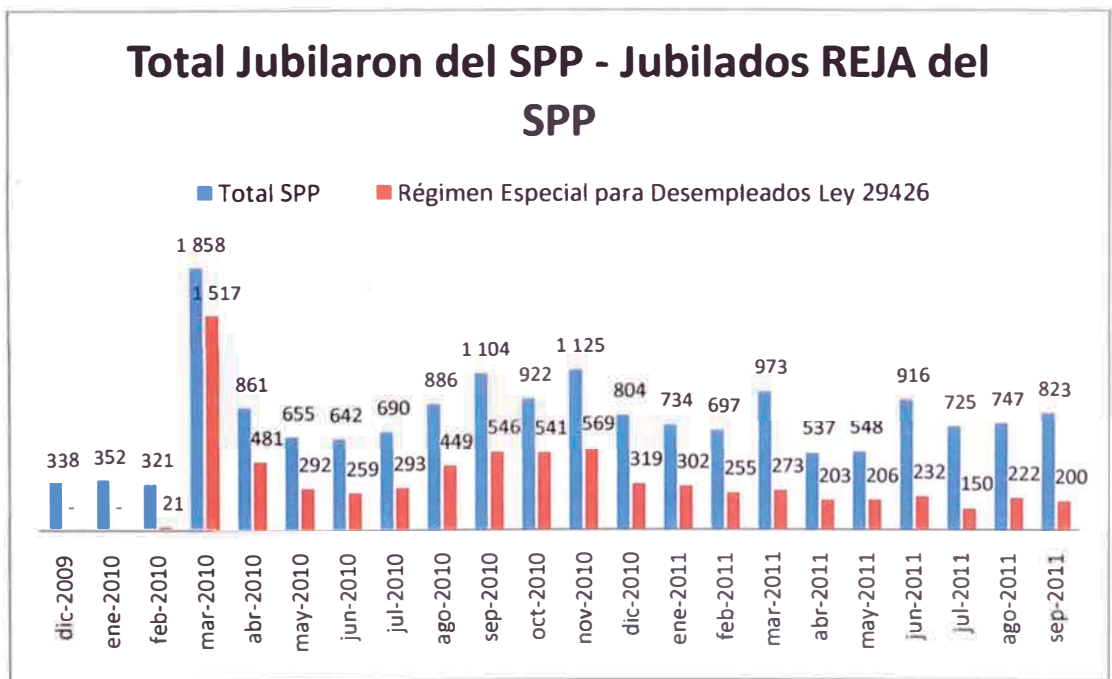
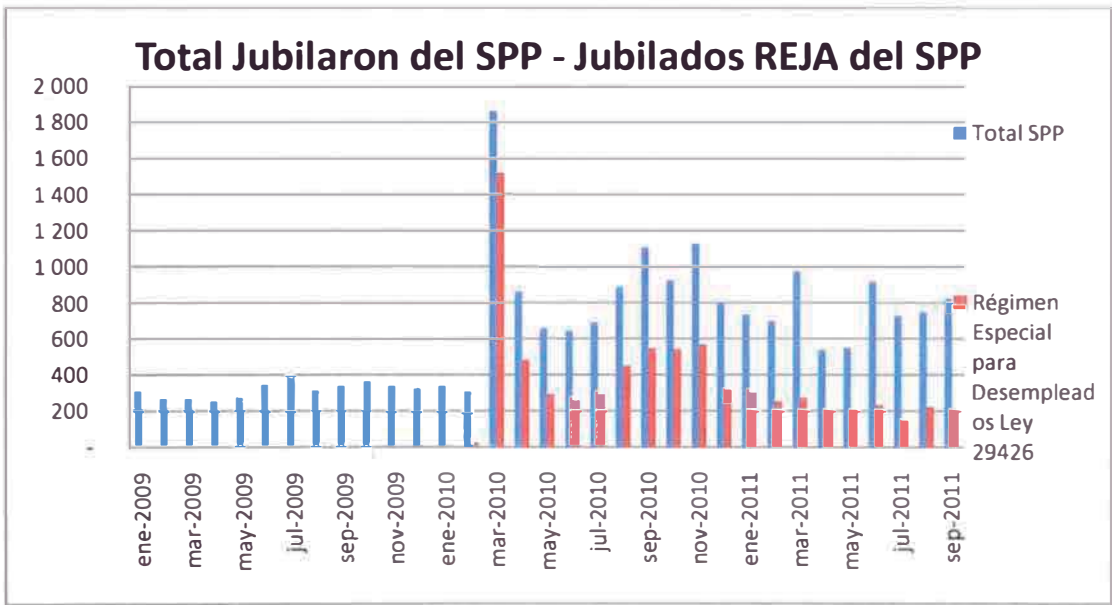
En el siguiente gráfico se aprecia que el número de pensionistas que se jubilan por AFP Horizonte ha incrementado desde que se puso en marcha el Sistema REJA.



Se observa en el siguiente gráfico que el número de pensionistas que se jubilaron por el régimen REJA es significativo con respecto al total de pensionistas que se jubilaron en los periodos mostrados.



El siguiente gráfico muestra la cantidad de jubilados en el sistema privado de pensiones (SPP) y los pensionistas que realizaron el trámite REJA en el SPP de todas las AFPs que existen en el mercado.



5.2 RESULTADOS DE LA SOLUCIÓN PLANTEADA

Por un lado, es importante mencionar que el proyecto REJA se caracterizaba por ser un proyecto de jubilación regido por ley que contemplaba una fecha límite para su implementación en producción. Dicha fecha por cumplir era el día 25 de febrero del 2010. Por otro lado, debido a la naturaleza legislativa del proyecto, se considera que su evaluación no debería ser analizada considerando disminución de costos ó aumento de ganancias para la empresa. Sino, en su lugar debería considerarse realizar una evaluación del sistema que contemplase el impacto social en la población afectada.

Por todo ello, el presente trabajo consideró enfocar su análisis en el impacto social que tuvo este proyecto entre los pensionistas que cumplieron con los requisitos para jubilarse así como los que formaron parte del sistema REJA.

El primer día de de su puesta en marcha se recibió un total de 98 solicitudes de pensionistas que solicitaban jubilarse por este régimen, al término del primer mes se registraron 1,435 solicitudes de las cuales solo 20 pensionistas pasaron a ser jubilados por esta nueva ley.

La siguiente tabla muestra la cantidad de pensionistas que lograron jubilarse entre los periodos enero – 2009 a setiembre – 2011.

Periodo	Total jubilación- HO	Otro tipo de Jubilación - HO	REJA - HO	% REJA - HO
Ene-2009	61	61		0.0%
Feb-2009	43	43		0.0%
Mar-2009	59	59		0.0%
Abr-2009	77	77		0.0%
May-2009	30	30		0.0%
Jun-2009	72	72		0.0%
Jul-2009	79	79		0.0%
Ago-2009	61	61		0.0%
Sep-2009	63	63		0.0%
Oct-2009	64	64		0.0%
Nov-2009	59	59		0.0%
Dic-2009	79	79		0.0%

Ene-2010	74	74		0.0%
Feb-2010	89	69	20	22.5%
Mar-2010	444	57	387	87.2%
Abr-2010	155	58	97	62.6%
May-2010	121	57	64	52.9%
Jun-2010	144	88	56	38.9%
Jul-2010	197	106	91	46.2%
Ago-2010	177	99	78	44.1%
Sep-2010	197	93	104	52.8%
Oct-2010	274	55	219	79.9%
Nov-2010	353	108	245	69.4%
Dic-2010	231	113	118	51.1%
Ene-2011	235	117	118	50.2%
Feb-2011	168	95	73	43.5%
Mar-2011	289	244	45	15.6%
Abr-2011	71	26	45	63.4%
May-2011	152	101	51	33.6%
Jun-2011	191	138	53	27.7%
Jul-2011	171	148	23	13.5%
Ago-2011	195	135	60	30.8%
Sep-2011	176	132	44	25.0%

Total ----> 4 030 2 039 1 991 49.4%

El total es de Febrero 2010 a Septiembre 2011

Como se puede apreciar en el primer mes se logró jubilar por el proceso REJA a 20 pensionistas, pero para el mes de marzo se lograron jubilar 387 pensionistas lo que representa un 87.2 % del total de pensionistas que se jubilaron por esta ley.

De febrero del 2010 a setiembre 2011 se jubilaron un total de 4,030 pensionistas en general en la AFP – Horizonte, de los cuales 1 991 jubilados fueron por REJA lo que representa un 49.4% del total, el cual es un número importante de jubilados en un rango de periodo determinado.

Desde el inicio de operaciones del sistema REJA hasta Junio del 2011 se logró registrar 10,946 solicitudes de los cuales 1 864 personas lograron jubilarse esto representa un aproximado de 17% de pensionistas que solicitaron este tipo de jubilación y lograron jubilarse con éxito.

El siguiente cuadro muestra los datos globales del sistema privado de pensiones (SPP)

Periodo	Total SPP	Otro tipo jubilación SPP	REJA SPP	% REJA SPP
Ene-2009	299	299		0.0%
Feb-2009	262	262		0.0%
Mar-2009	259	259		0.0%
Abr-2009	248	248		0.0%
May-2009	273	273		0.0%
Jun-2009	343	343		0.0%
Jul-2009	387	387		0.0%
Ago-2009	324	324		0.0%
Sep-2009	347	347		0.0%
Oct-2009	369	369		0.0%
Nov-2009	347	347	-	0.0%
Dic-2009	338	338	-	0.0%
Ene-2010	352	352	-	0.0%
Feb-2010	321	300	21	6.5%
Mar-2010	1 858	341	1 517	81.6%
Abr-2010	861	380	481	55.9%
May-2010	655	363	292	44.6%
Jun-2010	642	383	259	40.3%
Jul-2010	690	397	293	42.5%
Ago-2010	886	437	449	50.7%
Sep-2010	1 104	558	546	49.5%
Oct-2010	922	381	541	58.7%
Nov-2010	1 125	556	569	50.6%
Dic-2010	804	485	319	39.7%
Ene-2011	734	432	302	41.1%
Feb-2011	697	442	255	36.6%
Mar-2011	973	700	273	28.1%
Abr-2011	537	334	203	37.8%
May-2011	548	342	206	37.6%
Jun-2011	916	684	232	25.3%
Jul-2011	725	575	150	20.7%
Ago-2011	747	525	222	29.7%
Sep-2011	823	623	200	24.3%

Total ----> 16 568 9 238 7 330 44.2%

El total es de Febrero 2010 a Septiembre 2011

Como se puede apreciar, fueron 21 jubilados por este régimen para el periodo febrero 2010. Este número de jubilados comprende las cuatro AFPs analizadas (Horizonte, Integra, Prima y Profuturo). De este total 20 pensionistas fueron de AFP Horizonte y 1 de AFP Integra, no obstante, cabe destacar que el periodo de marzo 2010 fue el que registró el mayor número de jubilados por el régimen REJA con 1,517 nuevos jubilados.

En el análisis global, entre los periodos febrero 2010 hasta septiembre 2011 se jubilaron 16,568 pensionistas. De este total, se encontraron 7,339 pensionistas que realizaron el trámite REJA, quienes representaron el 44.2% del total de pensionistas para ese periodo. Este porcentaje corresponde al promedio de las cuatro AFPs, donde se encontró que AFP Horizonte mostró un total de 49.4% como valor promedio para el periodo analizado. Ello indica que AFP Horizonte se encuentra por encima del valor promedio del SPP que abarca las cuatro AFPs.

El sistema REJA tuvo un gran impacto para los periodos analizados. Ello se evidencia al observarse que casi la mitad de las personas que se jubilaron entre el inicio de operaciones del sistema REJA (febrero 2010) hasta setiembre 2011 lo realizaron por el sistema REJA, esto nos muestra que el sistema implementado fue exitoso. Todo ello, independientemente del número de solicitudes registradas que fueron 10,946 (hasta junio 2011) que por muchos motivos no pudieron concretarse. Algunas ellas por diversos motivos como por ejemplo el incumplimiento de requisitos, falta de documentos, el retraso en el bono del SNP, entre otras situaciones, no lograron culminar exitosamente el proceso o están aún pendientes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

- Se concluye que el desarrollo de sistemas que poseen procesos similares a otros sistemas que ya se encuentran implementados, no requieren necesariamente de una adaptación de estos para cada proceso con el objetivo de que éstos sean reutilizados en el nuevo sistema. También se debe considerar la opción de copiar y adaptar los procesos ó sistemas relevantes para disminuir el impacto y complejidad de los sistemas ya implementados.
- Es importante concluir que copiar y adaptar procesos relevantes basada en el enfoque de procesos afectados antes mencionado, fue uno de los factores que permitió el éxito en la implementación del sistema en el tiempo definido. Ello se evidenció tanto al analizar el Sistema REJA como al copiar y adaptar algunos procesos del sistema CIAD para su correcto funcionamiento. Todo ello con el único fin de no incrementar la complejidad del sistema CIAD.
- Se concluye que las pruebas del sistema REJA fueron más enfocadas en la funcionalidad del mismo con el propósito de lograr un correcto funcionamiento. Ello se determinó a partir de los dos procedimientos realizados para la implementación del sistema REJA. Estos procedimientos implicaron por un lado, copiar y la adaptación de algunos procesos del sistema CIAD y por otro lado

la adaptación de otros procesos del sistema de devoluciones. Por todo ello, no se realizaron pruebas al sistema CIAD sino solamente al sistema REJA y Devoluciones.

- La entrada en vigencia de la Ley 29426 y la puesta en marcha del sistema REJA fueron dos factores que ocasionaron el incremento la cantidad de jubilados en la AFP Horizonte. Ello se concluye a partir de lo observado desde el inicio de operaciones en febrero 2010 donde se observó que del total de jubilados, el 87.2% se jubilaron mediante el sistema REJA para el período mencionado.
- Al analizar el sistema privado de pensiones se encontró que la cantidad de jubilados desde el inicio de vigencia de la Ley 29426 se había incrementado. Luego, en el periodo de análisis febrero 2010 – setiembre 2011 se observó que el 44.2% del total de jubilados por el SPP fueron mediante la Ley 29426. Ambas situaciones pusieron en evidencia la demanda que existía de este sistema encontrándose una población considerable de pensionistas que cumplían con los requisitos para jubilarse mediante esa ley. Por las evidencias antes expuestas, se concluye que el proyecto tuvo un impacto social importante entre los pensionistas.
- A partir de lo observado en el presente informe, se concluye que el Outsourcing que tiene AFP – Horizonte con GMD en lo que se refiere al área de sistemas, fue uno de los factores clave para el éxito del proyecto. Ello sumado a la relación de años y el nivel de confianza que existe entre ambas empresas, ha permitido que GMD aprenda lo suficiente del negocio y mejore los procesos “core” del mismo, adaptándose además a la manera de trabajar de AFP Horizonte. Estos factores en su conjunto potenciaron el

cumplimiento del proyecto según el cronograma establecido contribuyendo a concluirlo en el tiempo esperado.

RECOMENDACIONES:

- Dada la importancia de las leyes que promulga el Estado, sería recomendable brindar una alta prioridad a los requerimientos que soportan las nuevas funcionalidades solicitadas por los mismos. Todo ello debido a que los retrasos en cronograma no solamente podrían conllevar a una multa por parte del Estado bajo la premisa de incumplimiento de fechas regidas por ley, sino que también podrían incrementar sustancialmente el riesgo de decaimiento de la imagen y credibilidad de la AFP Horizonte como empresa desde la perspectiva de los afiliados.
- Basándose en el éxito observado en el presente informe, se recomienda promover la participación del equipo de trabajo de GMD en las actividades clave que realice AFP Horizonte. Se considera que la inmersión del equipo de proyecto REJA en estas actividades hubiese permitido un aprendizaje continuo sobre procedimientos y otros aspectos de la AFP Horizonte entre los miembros de equipo a cargo del proyecto REJA. Como consecuencia, se hubiese tenido un equipo con una mayor capacidad de respuesta a los requerimientos y también una mayor identificación con el proyecto. Ambos factores hubiesen permitido un rápido entendimiento de los requerimientos del usuario; por ende se hubiese potenciado el riesgo positivo de cerrar el proyecto antes de lo estipulado según cronograma.
- Por lo investigado para la elaboración del presente informe, se sugiere considerar el cambio de arquitectura de la carga de

movimientos que maneja AFP Horizonte con la SBS ya que actualmente no se considera óptimo. Bajo ese contexto, se recomienda realizar un servicio web entre la SBS y la AFP – Horizonte y/o entre todas las AFP para optimizar la comunicación entre ellas. Ello sería más eficiente que enviar archivos planos para la comunicación. Además, se considera que las AFPs deberían tener un servicio estandarizado para que la SBS consulte de la misma manera a todas las AFPs y obtenga la información que requiere y de la misma manera envíe información a las AFPs. Con ello se tendría un proceso mas eficiente que el actual.

- Se recomienda implementar un proceso de proyección de jubilación por edad Legal, en paralelo con la proyección de jubilación –REJA. De esta manera el Pensionista que cumple con los requisitos REJA podría evaluar si le conviene jubilarse en ese momento con la ley 29426 o esperar para jubilarse con la jubilación de edad legal que es a los 65 años de edad. Este factor se considera decisivo pues ocasionaría un impacto relevante en la toma de decisión del pensionista que sería determinante para su futuro.

GLOSARIO DE TERMINOS

- **Sistema Privado de Pensiones:** El Sistema Privado de Pensiones (SPP) es un régimen de capitalización individual administrado por entidades privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), donde los aportes que realiza el trabajador se registran en una Cuenta Personal denominada Cuenta Individual de Capitalización (CIC). El Sistema Privado de Pensiones se creó como alternativa a los regímenes de pensiones administrados por el Estado y concentrados en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP).
- **Afiliación:** La afiliación es la incorporación de un trabajador al Sistema Privado de Pensiones (SPP) mediante la suscripción del Contrato de Afiliación.
Pueden afiliarse a una AFP todos aquellos trabajadores que libremente así lo deseen, ya sean dependientes que laboren en el sector privado o público (trabajen para un empleador) o independientes (trabajen por cuenta propia).
- **Traspaso:** Es la opción que te ofrece el SPP para que puedas cambiar tus aportes obligatorios y voluntarios con fin previsional de una AFP a otra. La normativa también te permite trasladar tus aportes voluntarios sin fin previsional a una AFP distinta a la que se realizan los aportes obligatorios. Este trámite no tiene costo alguno.

- **Aportes:** Son montos de dinero que el afiliado destina como un porcentaje de su remuneración asegurable para financiar la futura pensión de jubilación, la cobertura de seguro de invalidez, sobrevivencia y los gastos de sepelio y la comisión que cobra la AFP por administrar el fondo de pensiones.
- **Bono de Reconocimiento:** Es el documento a través del cual el Estado reconoce los aportes realizados por el trabajador al Sistema Nacional de Pensiones, anteriores a su afiliación al Sistema Privado de Pensiones. El valor establecido en este documento, permite que el afiliado cuente con un mayor capital para el otorgamiento de las prestaciones que brinda el SPP.
- **Pensión de Jubilación:** Es el beneficio al que tienen derecho los afiliados a Prima AFP al cumplir 65 años de edad (edad legal de jubilación). Sin embargo, pueden solicitarla antes si cumplen con los requisitos y condiciones para acceder a una jubilación anticipada dentro de los diferentes regímenes que ofrece el Sistema Privado de Pensiones (SPP), o después de cumplir los 65 años.
- **Pensión de Invalidez:** Comprende a aquellas personas que, sin haber optado por una pensión de Jubilación, presentan (con carácter temporal o permanente) una pérdida mayor o igual al 50% en su capacidad de trabajo.
- **Pensión de Sobrevivencia:** Es aquella pensión que reciben los beneficiarios del afiliado que no estuviese gozando de una pensión de jubilación a la fecha de su muerte y que ésta no resulte consecuencia de alguna de las exclusiones señaladas en la norma. También tienen derecho de pensión de sobrevivencia los

beneficiarios del afiliado pensionista, sea cual fuere la modalidad contratada por éste.

- **Gastos de Sepelio:** Es una prestación otorgada mediante el pago o reembolso de una suma equivalente al tipo referencial de sepelio, vigente al momento de la ocurrencia del siniestro. Existe un tope establecido por la SBS.

- **Transferencia de Fondos al Exterior:** Nuestros afiliados, ya sean peruanos o extranjeros, tienen la posibilidad de solicitar la transferencia de su Fondo de Pensión a un Sistema Previsional del exterior o a una cuenta personal de un banco del país o del exterior de ser el caso.

- **Modalidades de Pensión:** Las Modalidades de Pensión son las distintas formas a través de las cuales los afiliados o sus beneficiarios pueden distribuir el capital para pensión. Dependiendo de las características particulares de cada modalidad, el monto de la pensión puede variar.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFIA

- “Implementación de mejores prácticas para el seguimiento de procesos en software Factory GMD – AFP Horizonte utilizando el modelo CMMI – Nivel 2”
Autor: William Ccucho Marquez
Editorial: UNI
Año: 2010
- “Implementación de un sistema de soporte a la gestión logística a nivel regional en una empresa de telecomunicaciones”
Autor: Jimmy Bendezú Rios,
Editorial: UNI
Año: 2010

CITAS PÁGINAS WEB

- http://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/sistemas_pensiones.pdf
- http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/sn_pensiones.pdf
- <http://www.interseguro.com.pe>
- <http://www.integra.com.pe/wps/wcm/connect/websiteintegra/es/prodserv/servjub/antdesemp>
- http://www.prima.com.pe/0/modulos/JER/JER_Interna.aspx?ARE=0&PFL=0&JER=133
- <http://www.afphorizonte.com.pe/contenidos/detalle/455/principal>
- www.gmd.com.pe

- <http://www.larepublica.pe/archive/all/larepublica/20100228/26/node/252561/todos/14>
- http://www.sbs.gob.pe/0/modulos/JER/JER_Interna.aspx?ARE=0&PFL=1&JER=561