



**PLAN ESTRATÉGICO  
2022-2025**

## Contenido

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. METODOLOGÍA</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1. El Modelo de Gestión por Resultados</b> .....	<b>9</b>
<b>1.2. Planificación Estratégica Institucional</b> .....	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO II. SITUACION ACTUAL</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1. Marco Legal</b> .....	<b>11</b>
2.1.1. Marco Legal e Institucional .....	11
2.1.2. Relación de los Planes y Políticas Públicas Vigentes.....	13
2.1.3. Estructura Organizativa.....	14
<b>2.2. Producción Institucional</b> .....	<b>16</b>
2.2.1. Área de Beneficios.....	16
2.2.2. Área de Préstamos .....	17
<b>CAPÍTULO III. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> .....	<b>25</b>
<b>3.1. Misión, Visión y Valores Institucionales</b> .....	<b>26</b>
<b>3.2. Objetivos Estratégicos y Efectos</b> .....	<b>28</b>
<b>3.3. Síntesis del Direccionamiento Estratégico</b> .....	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO IV. PROGRAMACION ESTRATEGICA</b> .....	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO V. SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PLAN ESTRATÉGICO</b>	<b>42</b>

## Asamblea de Participantes y Aportantes

## Directorio de Especialistas

**Msc. Martha Doblado**  
Directora Interina

**Msc. Dilcia Aguiriano**  
Sub Directora Interina

## Asistentes

**Jacobo Santos**  
Asistencia Técnica

## Divisiones

**Juan Carlos Marín**  
División de Finanzas

**Otto Gálvez**  
División de Beneficios

**Verónica Palacios**  
División de Préstamos

**José Danilo Castillo**  
División Administrativa

**Juan Ramón Banegas**  
División Actuarial y Estadísticas

## Unidades

**Jenny Diaz**  
Unidad de Riesgos y  
Cumplimiento

**Yesenia Marisol Aguilar**  
Unidad de Recursos  
Humanos

**Ana Carolina Midence**  
Unidad Técnica de  
Desarrollo Institucional

**Guillermo Bueso**  
Unidad Servicios  
Legales

**Carolina Alvarado**  
Unidad de Operaciones

**José Francisco Pagoaga**  
Unidad Técnica de  
Informática

**Iris Escoto**  
Secretaria General

**Olvin Lizardo**  
Seguridad Informática

**Brenda Flores**  
División Noroccidental

**Leonardo Godoy**  
Auditoría Interna

**María del Carmen Chévez**  
Planificación

## **PRESENTACIÓN**

El Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP) formuló el Plan Estratégico Institucional 2017-2021, el cual contenía los objetivos y metas pertinentes a dicho periodo; con la finalización de dicho Plan, el Instituto realizó una actualización del mismo, orientando la gestión para el periodo 2022-2025, definiendo objetivos y metas que estén afines a los nuevos tiempos y desafíos.

Para la actualización del presente Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2025, se ha potenciado lo logrado a la fecha, continuando con la implementación de aspectos que se necesitan fortalecer para enfrentar los grandes desafíos que como instituto de previsión afronta; y ante los nuevos retos, planificar una agenda de innovación que responda a la misma velocidad que los cambios requieren, contando con la participación de todos los niveles jerárquicos del INJUPEMP, para avanzar como institución, ofrecer una gestión eficiente y transparente que tome en consideración las demandas de los afiliados y beneficiarios del Instituto.

El PEI es un referente en la estrategia del INJUPEMP, convirtiéndose en una guía para el alineamiento de las futuras acciones que la institución requiere para mantener el proceso de transformación que se ha cifrado en los últimos años.

Es por ello, que el Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP) presenta la actualización de su Plan Estratégico Institucional 2022-2025, producto de un proceso de análisis y consultas internas, contando con la participación activa de los diferentes niveles ejecutivos, operativos y de la Administración Superior con el interés de ratificar el compromiso institucional hacia sus aportantes y afiliados y para contribuir con el desarrollo económico y social del país.

## DEFINICIONES

**Creación de Valor Público:** Incrementar el valor en las actividades, etapas y productos, que va más allá de un enfoque de impactos monetarios, incluyendo los beneficios sociales que percibe el usuario final.

**Direccionamiento Estratégico:** Establece los propósitos institucionales de mediano plazo mediante la definición de la Misión, Visión, Valores Institucionales y los Objetivos, Resultados Estratégicos e Impactos.

**Gestión por Resultados (GxR):** Modelo de gestión cuyo propósito es permitir a las organizaciones públicas optimizar su proceso de creación de valor público (resultado), asegurando la máxima eficacia y eficiencia en su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones. Es un enfoque diseñado para lograr la consistencia y coherencia entre los resultados de desarrollo de País y el quehacer institucional.

**Plan Estratégico Institucional (PEI):** Define los objetivos, estrategias, intervenciones y productos de una institución pública, para contribuir a los Resultados y Metas de Gobierno, en el marco del Plan de Gobierno, Planes Sectoriales y la Visión de País.

**Producción Institucional:** Es la base para generar el valor público definido en los distintos instrumentos del Sistema Nacional de Planificación.

**Productos Finales:** Son los bienes o servicios que la entidad provee a la población (beneficiarios, clientes o usuarios), con los cuales se espera generar los cambios para mejorar las condiciones en su bienestar, contribuyendo al logro de los objetivos y resultados estratégicos. Esta producción puede ser tangible o intangible.

**Productos Intermedios:** Constituyen los bienes y servicios necesarios para producir los productos finales. Estos productos normalmente corresponden a los procesos.

**Programación Estratégica:** Proceso de planificación que se concentra en definir la forma “como” se van a lograr los objetivos y resultados definidos en el Direccionamiento Estratégico.

## **SIGLAS Y ABREVIATURAS**

<b>CNBS</b>	Comisión Nacional de Bancos y Seguros
<b>GxR</b>	Gestión por Resultados
<b>INJUPEMP</b>	Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo
<b>PEI</b>	Plan Estratégico Institucional
<b>SCGG</b>	Secretaria de Coordinación General de Gobierno
<b>CEAGA</b>	Consejo Especial de Apoyo a la Gestión Administrativa
<b>OCDE</b>	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>ANDEPH</b>	Asociación Nacional de Empleados Públicos de Honduras
<b>ANJUPEH</b>	Asociación Nacional de Jubilados y Pensionados del Poder Ejecutivo

## INTRODUCCIÓN

La presente versión del Plan Estratégico Institucional 2022-2025 (PEI) fue formulado y actualizado utilizando la Metodología de Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Resultados, promovida por la Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG).

El PEI 2022-2025 se enmarca en un contexto de cambio constante en el entorno y de la consolidación de lo alcanzado y los avances del INJUPEMP en el cuatrienio anterior.

Un Estado más eficiente es aquel, que mediante el fortalecimiento de sus capacidades de gestión mejora la calidad de los bienes y servicios públicos que satisfacen las demandas y necesidades de sus ciudadanos; el presente Plan debe ser el elemento orientador que permita ese fortalecimiento institucional y para la toma de decisiones de la Administración Superior del Instituto.

El Plan Estratégico Institucional 2022-2025 del INJUPEMP, define el horizonte para los próximos cuatro años, identificando y manteniendo los objetivos estratégicos compartidos por la Dirección Ejecutiva y sus cuadros de mandos medios e intermedios y servirá como instrumento para garantizar la ejecución y control de los objetivos organizacionales; en el mismo, se continua con la implementación del Sistema Informático Integrado que conlleva el Fortalecimiento y Modernización Institucional; se actualizan las estrategias necesarias para asegurar la Sostenibilidad del Sistema, se fortalecen las competencias organizacionales y de gestión de recursos humanos, control interno y gestión integral del riesgo.

El presente documento, se divide en 4 capítulos. **El Capítulo I** resume la metodología aplicada, su objetivo y el proceso seguido para la actualización del Plan Estratégico Institucional. **El Capítulo II** analiza el contexto normativo en que el Instituto desarrolla su gestión, precisando las responsabilidades y especifica la producción institucional actual; constituyendo estos elementos, el marco de referencia al análisis situacional y a la actualización del direccionamiento estratégico.

**El Capítulo III** expone el marco estratégico y filosófico constituido por la Misión, Visión y Valores Institucionales; para concluir el apartado con el enunciado de los principales elementos del Direccionamiento Estratégico: Objetivos y Resultados Estratégicos y Efectos Directos e Indirectos.

**En el Capítulo IV** se detalla la Programación Estratégica, para enunciar el “cómo” se van alcanzar los objetivos y resultados del Direccionamiento Estratégico. **En el Capítulo V** se establece el proceso de seguimiento y monitoreo sistemático a los avances alcanzados en el PEI para generar alertas tempranas que apoyen la toma de decisiones correctivas por parte de la Alta Dirección.

En la actualización del PEI 2022-2025 se mantuvieron los 4 objetivos estratégicos y la parte filosófica del mismo, Misión, Visión y Valores Institucionales. Finalmente, el PEI debe ser actualizado periódicamente para consolidarlo como un instrumento dinámico de planificación.

## CONTEXTO GENERAL

### Breve Reseña Histórica del Instituto

En el año 1971, el Gobierno de la República emitió la Ley del Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (Decreto No.138 de fecha 7 de Abril de 1971), la cual se basó en el estudio realizado en 1968 por el Dr. Ruperto Vásquez Cruz, contratado por el Gobierno de Honduras para elaborar y establecer el Sistema de Previsión Social para los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo en Honduras. El estudio fue sometido a revisión, tomando como referencia el Decreto No.138 donde se concluyó que el Sistema tendría vigencia a partir del 1 de enero de 1976.

Transcurridos varios años de su funcionamiento se hizo necesario una restructuración al sistema de administración con el fin de mejorar la capacidad financiera y actuarial del instituto y fue en el año 2013, que se reformó el marco legal del INJUPEMP aprobado mediante Decreto Legislativo No. 357-2013 y que entró en vigencia el 13 de mayo de 2014.

A partir del 1 de mayo de 1976 inicio operaciones administrativas con una aportación inicial del Estado de L. 150,000.00, en Tegucigalpa, en el Barrio La Guadalupe. En enero de 1984, el INSTITUTO trasladó sus oficinas a las instalaciones ubicadas en la Colonia Loma Linda Norte. Es así como nació el INJUPEMP, como un organismo descentralizado con personería jurídica, patrimonio propio y domicilio en la capital de la República y cuya función primordial es administrar el Sistema de Previsión Social de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo.



El objetivo primario del INJUPEMP es la recepción de los aportes patronales y cotizaciones individuales, la administración e inversión de sus recursos económicos y la prestación de los beneficios establecidos conforme a ley siendo estos; Jubilaciones Voluntarias, Jubilaciones Obligatorias, Jubilaciones Complementarias, Pensiones por Incapacidad, Pago Único de Pensiones, Reembolso de Gastos Médicos., Garantía de Otorgamiento (Art.123) Pago Mensual Jubilado, Garantía de Otorgamiento (Art.123) Pago Mensual Pensionado, Garantía de Otorgamiento (Art.123) Pago Único Jubilado, Garantía de Otorgamiento (Art.123) Pago Único Pensionado, Garantía de Otorgamiento (Art. 71) Pago Único, Pensiones por Viudez Vitalicia, Pensiones por Viudez Temporal, Pensiones por Orfandad Vitalicia, Pensiones por Orfandad Temporal, Pensiones por Ascendencia, Jubilaciones Equivalente Actuarial, Pensión Reducida por Invalidez, Beneficio por Muerte en Servicio Activo, Beneficio por Separación del Participante, Gastos por Auxilio Fúnebre, Beneficio Separación por Fallecimiento y Beneficio Reintegro de Cotizaciones.

## CAPÍTULO I. METODOLOGÍA

### 1.1. El Modelo de Gestión por Resultados

A través de los años las instituciones públicas hondureñas han venido trabajado bajo un enfoque tradicional, cuyo propósito ha sido la producción de bienes y servicios por sí mismos y no como un medio para la creación y maximización del valor público en sus operaciones. El modelo de Gestión Basada en Resultados (GxR) implica un cambio de cultura organizacional, donde prevalece el enfoque de demanda, con el objetivo de producir cambios y/o transformaciones en la calidad de vida de la población de una manera sostenible.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el concepto Gestión Basada en Resultados fue introducido por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) en 1994, para fomentar la descentralización en la toma de decisiones y asociar las asignaciones presupuestarias más a objetivos que a actividades<sup>1</sup>.

Por lo anterior, los alcances del modelo de GxR<sup>1</sup> son:

- 1.2. Maximizar Valor Público.
- 1.3. Centrado en la Gente (Enfoque de Demanda).
- 1.4. Eficiencia y Calidad del Gasto Público.
- 1.5. Modelo de Gestión Integral.
- 1.6. Cambio de Cultura Organizacional.
- 1.7. Pilar Fundamental para el Desarrollo.

La GxR busca reemplazar el modelo burocrático tradicional por una gestión eficiente, centrada en el bienestar del ciudadano o beneficiario; en este sentido, se deben determinar resultados estratégicos y funcionar bajo un modelo integral de gestión, cuyo propósito es que las organizaciones públicas optimicen su proceso de creación de valor público (Resultados), asegurando la máxima eficacia y eficiencia en su desempeño, la consecución de los objetivos de Gobierno y la mejora continua de sus instituciones.

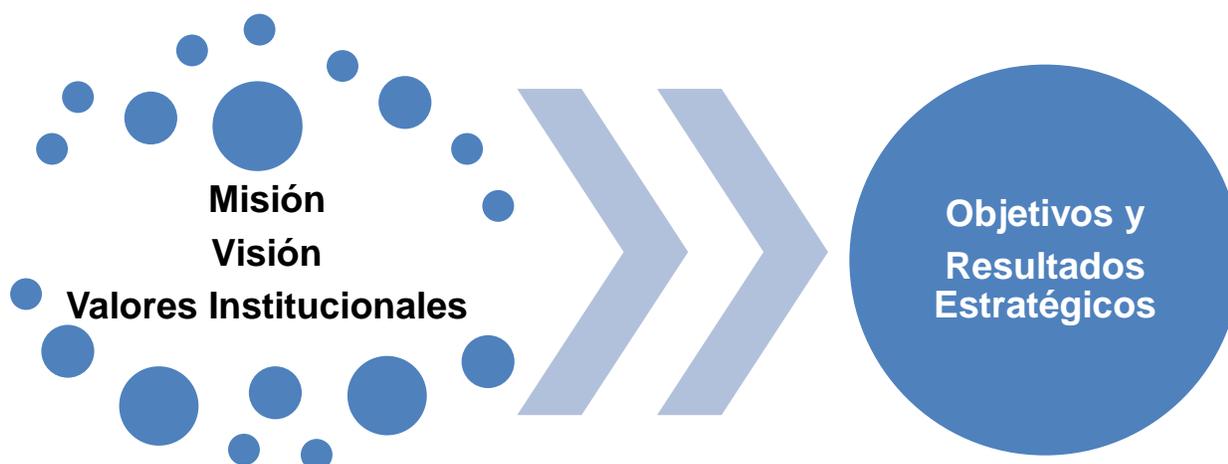
### 1.2. Planificación Estratégica Institucional

La planificación estratégica define el curso de acción para “cerrar la brecha” entre la situación actual y una situación deseada, partiendo de una pregunta fundamental: ¿Cuáles son los problemas actuales que impiden alcanzar la situación deseada (visión)?, parte entonces de un conocimiento profundo de la realidad que pretende intervenir y, a partir de ella, fija el curso de acción.

El proceso metodológico se soporta principalmente en la evidencia documental, aprovechando los documentos normativos (normativa legal, políticas y regulaciones) como los documentos técnicos (investigaciones, estudios, análisis estadísticos e informes) y el conocimiento del recurso humano de la institución, cuyo involucramiento directo con los problemas del desarrollo y el acompañamiento a las acciones emprendidas es altamente valioso en la discusión y reflexión. En otros términos, el proceso metodológico aprovecha al máximo el acervo de conocimiento institucional como base para una reflexión amplia y profunda de los problemas y la búsqueda de soluciones óptimas.

La actualización del PEI se efectuó en 3 exploraciones: 1) La revisión de la situación actual, 2) Validación del Direccionamiento Estratégico y 3) Formulación de la Programación Estratégica, fue un proceso de construcción participativo entre los diferentes niveles ejecutivos y operativos del INJUPEMP.

Se inició con el diagnóstico situacional del INJUPEMP, precisando y analizando el marco legal e institucional que establece su Misión y determinando la producción institucional actual. En el Direccionamiento Estratégico se validó la Misión, Visión y Valores y posteriormente en la Programación Estratégica: los Objetivos, Resultados Estratégicos e Impactos, resultando mantener los mismos objetivos estratégicos.



## **CAPÍTULO II. SITUACION ACTUAL**

El análisis situacional es el momento reflexivo previo a la definición del marco estratégico. Este análisis debe ser riguroso y ordenado. Un análisis situacional útil a la planificación estratégica, debe incluir los siguientes componentes: análisis del marco legal y análisis de la producción institucional.

Este análisis situacional, define el punto de partida para la planificación institucional y tiene como propósito, identificar las prioridades a atender; pretende ser útil para la formulación de las estrategias y la identificación y diseño de los resultados estratégicos institucionales y de impacto final que se pretenden alcanzar. Se desarrolló mediante el abordaje de los elementos siguientes:

1. Revisión del marco legal e institucional y;
2. Descripción de la producción institucional.

### **2.1 Marco Legal**

#### **2.1.1. Marco Legal e Institucional**

El marco legal–Institucional tiene por objetivo analizar el contexto normativo del INJUPEMP en el cual desarrolla su gestión; enfatizando en los aspectos que cada instrumento legal consigna en relación a las responsabilidades institucionales. En este sentido, a continuación, se puntualizan los principales instrumentos y disposiciones del marco legal atinente:

#### **Constitución de la República**

Dado que la norma primaria de todo Estado de Derecho es la Constitución de la República, en ella encontramos que según el Artículo 142, toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar, por lo cual el Estado creará instituciones de asistencia y previsión social que funcionarán unificadas en un sistema unitario estatal con la aportación de todos los interesados y el mismo Estado. En este marco de responsabilidades públicas se inserta la gestión del INJUPEMP.

El Artículo 258 también contiene una disposición que se está tomando como base para que un segmento de participantes (médicos principalmente y maestros) pueda recibir doble beneficio económico por parte del Estado y del Instituto.

#### **Ley del INJUPEMP (Decreto 357-2013)**

El marco legal del INJUPEMP entró en vigencia el 13 de mayo de 2014 aprobado mediante Decreto Legislativo No. 357-2013, estableciendo que la Ley regula EL INSTITUTO NACIONAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP), creado mediante Decreto Ley No. 138 del 7 de Abril de 1971, como una entidad previsional contributiva de derecho público, autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio y duración indefinida, que en el contexto de la Ley, se denomina el INJUPEMP o simplemente el Instituto.

El INJUPEMP, tiene por objeto, mediante la captación, administración, inversión de sus recursos económicos, la prestación de los beneficios establecidos en la Ley.

La Ley también obliga a funcionar bajo un régimen de Gobierno Corporativo, con la implementación de comités, controles y procedimientos estandarizados, etc.

**Ley de Reconocimiento de Cotizaciones y Aportaciones Individuales Doble Cotizaciones (Decreto 92-2014)**

Las disposiciones de esta Ley, regulan el reconocimiento de las aportaciones y cotizaciones que se hayan realizado por parte del patrono y de los afiliados a más de un Instituto de Previsión Social respectivamente (doble cotización), permitiendo el otorgamiento de ajustes complementarios a las prestaciones establecidas en las leyes orgánicas o reglamentos de cada uno de los Institutos; de esta forma se permiten nuevos beneficios y sus colaterales para todos los institutos de previsión social.

**Ley Marco del Sistema de Protección Social (Decreto 56-2015)**

Esta Ley fue aprobada en cumplimiento de la Constitución de la República, y tiene por objeto crear el marco legal de las políticas públicas en materia de protección social, en el contexto de los convenios, principios y mejores prácticas nacionales e internacionales que rigen la materia; a fin de permitir a los habitantes, alcanzar de forma progresiva y sostenible financieramente, una cobertura digna, a través de la promoción social, prevención y el manejo de los riesgos que conlleva la vida de las personas, asegurando la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los demás derechos sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo.

**Disposiciones Generales del Presupuesto de la República**

Esta normativa aprobada mediante Decreto por el Congreso Nacional, con carácter de Ley de la República, tiene vigencia anual y corresponde a las normas tendientes a asegurar la correcta ejecución del Presupuesto General de la Nación, las cuales regirán únicamente para el año fiscal para el cual se expidan.

**Reglamento para la Inversión de los Fondos Públicos de Pensiones por parte de los Institutos de Previsión (Resolución GE No.334/31-07-2020 de la CNBS)**

Esta norma emitida por la **CNBS** tiene como objeto establecer los criterios y normas que se aplicarán a las inversiones que, con recursos de los fondos, realicen los Institutos Públicos de Previsión Social, las que deberán cumplir en la gestión de las inversiones en valores y otros instrumentos financieros, bajo principios de prudencia, seguridad, rendimiento, liquidez y diversificación del riesgo.

**Reglamento General de la Ley del INJUPEMP (ACUERDO EJECUTIVO No. 023-SEDIS- 2016)**

Contiene regulaciones que facilitan y regulan las disposiciones contenidas en la Ley del INJUPEMP y establece las disposiciones generales que se deberán observar para el correcto funcionamiento de El Instituto, relacionada con la forma de administración.

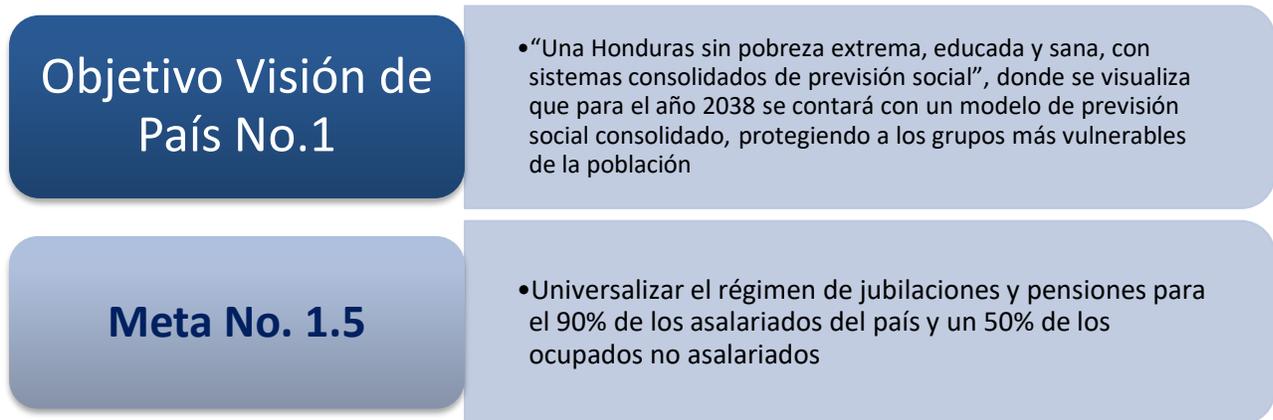
**Marco Integral de Supervisión Basada en Riesgos (MISBR) Resolución GES No.662/29- 12-2020.**

Norma aprobada por la CNBS donde se establece el nuevo Marco Integral de Supervisión Basada en Riesgos (MISBR) para el Sector Financiero, Asegurador y Previsional Público, que incluyen los Lineamientos Mínimos a cumplir relacionados con las Funciones de Vigilancia: LM1 Función de Gestión de Riesgos; LM4 Función de Cumplimiento Regulatorio; LM5 Función de Auditoría Interna; LM6 Función de Alta Gerencia; LM7 Función de Junta Directiva u Órgano Equivalente y los Lineamientos Mínimos para los Recursos Financieros: LM11 Recurso Financiero Solvencia (Sector Previsional Público); LM12 Recurso Financiero Desempeño Continuo (Sector Previsional Público); LM13 Recurso Financiero Financiamiento (Sector Previsional Público).

### 2.1.2. Relación de los Planes y Políticas Públicas Vigentes

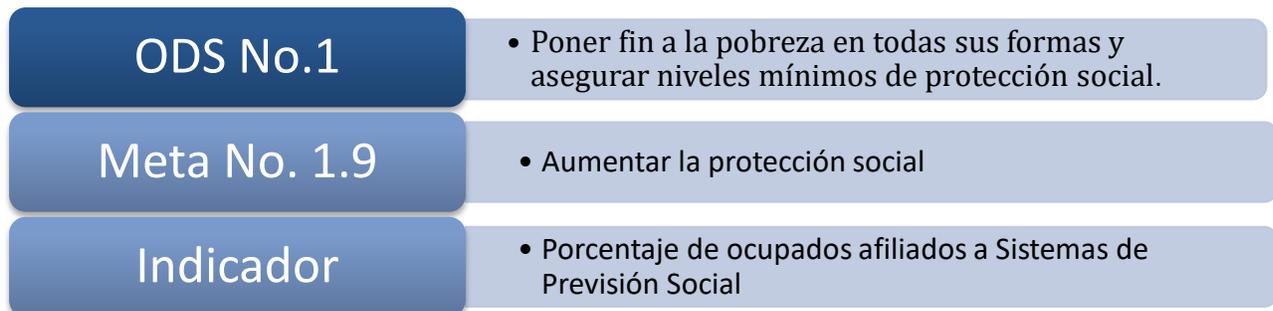
Le corresponde al INJUPEMP desarrollar los objetivos y metas establecidos en diferentes planes estratégicos y de obligatorio cumplimiento a nivel nacional, sectorial e Institucional, cuyos logros contribuyen a los programas gubernamentales de mediano y/o largo plazo, así como su vinculación con otros objetivos establecidos.

#### VINCULACIÓN CON LA LEY DE VISION DE PAIS- PLAN DE NACION



La participación del Instituto dentro del Gabinete Económico tiene como prioridad promover la seguridad económica, impulsando e implementando políticas públicas que promuevan la competitividad e inversión.

#### VINCULACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y LA AGENDA NACIONAL 2030 (AN-ODS)



### 2.1.3. Estructura Organizativa

La estructura organizativa del INJUPEMP la conforman en primera instancia la Asamblea de Participantes y Aportantes, Órganos de Dirección, Divisiones, Unidades y Departamentos.

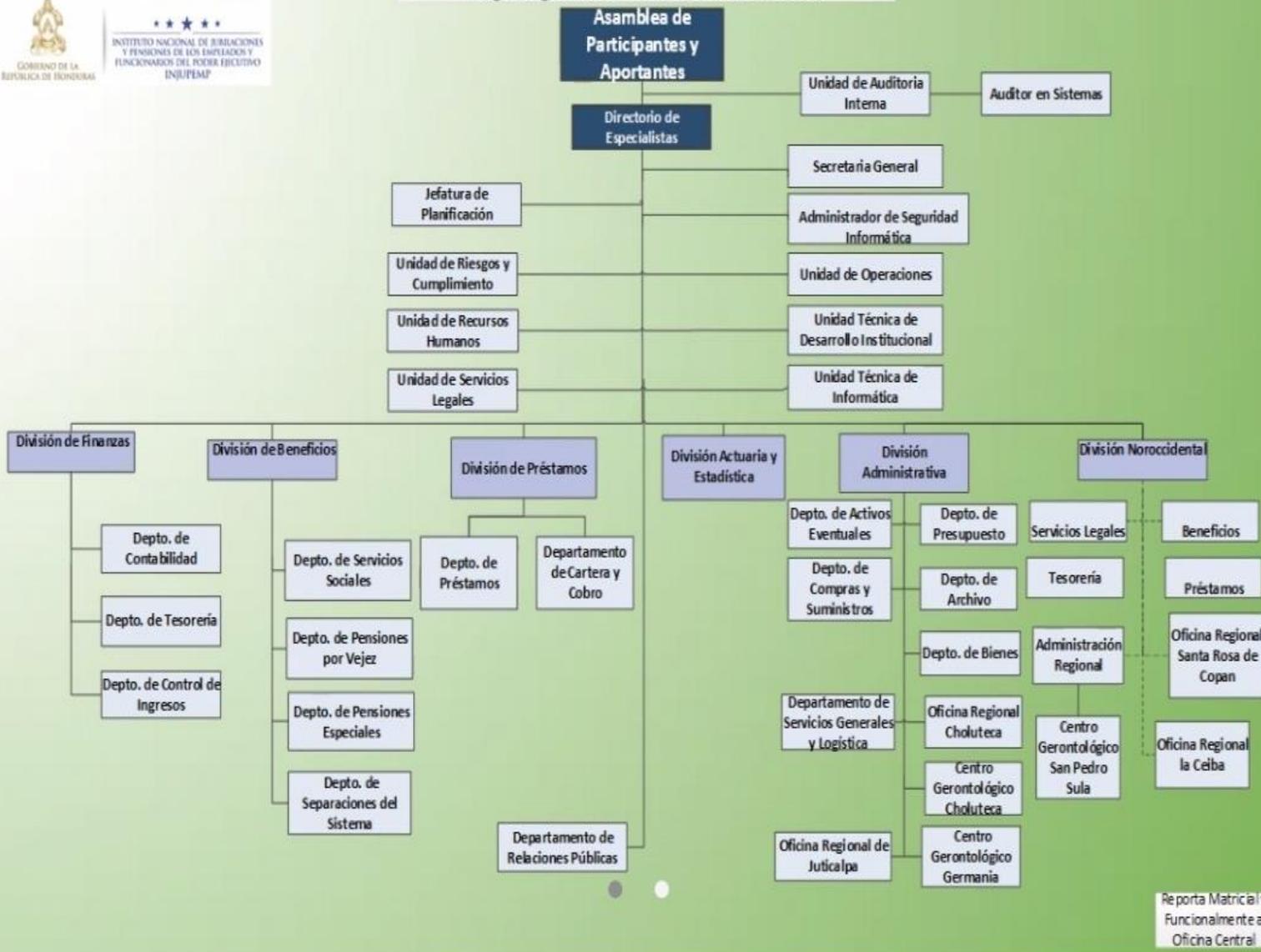
ASAMBLEA DE PARTICIPANTES Y APORTANTES
El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad
El titular del INJUPEMP quien actúa como secretario
El Secretario de Estado en el Despacho de Desarrollo e Inclusión Social.
El Secretario de Estado en el Despacho de Finanzas
Un (1) miembro representante Secretario de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico la Asociación Nacional de Empleados Públicos de Honduras ANDEPH
Un (1) miembro representante por parte de las Centrales Obreras ANJUPEH
Dos (2) miembros representantes de los pensionados por vejez e invalidez, nombrados por la Asociación Nacional de Jubilados y Pensionados de Honduras.

La estructura organizacional del INJUPEMP se presenta a continuación:



INSTITUTO NACIONAL DE JURISDICCIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DEL PODER EJECUTIVO INJUPEMP

### Organigrama General INJUPEMP



## 2.2. Producción Institucional

Este apartado hace explícita la producción actual de bienes y servicios que el INJUPEMP ofrece a la población objetivo para generar valor público y cumplir su misión institucional. Se concentran básicamente en 2 áreas: Beneficios y Préstamos.

### 2.2.1. Área de Beneficios

#### Productos Finales



Los productos finales relacionados a los beneficios del sistema previsional del Instituto, son los que la Ley del INJUPEMP define de forma explícita o implícita en su texto.

Asimismo, se consideran algunos beneficios que todavía pueden otorgarse en base al régimen legal anterior del Instituto; estos beneficios son: Transferencia de Jubilación, Muerte en Servicio Activo y Muerte Fuera de Servicio.

#### Principales Atributos

Cada beneficio puede tener atributos especiales; sin embargo, se considera como un atributo común para todos los productos, el tiempo de entrega, el cual tiene mucha influencia en la percepción del cliente sobre el Instituto.

Los atributos para cada producto pueden variar según los requisitos legales establecidos en la Ley o como norma interna del Instituto, dentro de los cuales figuran:

- a) **Período de calificación:** relacionada a edad y/o tiempo de servicio de un participante;
- b) **Labor realizada:** para los beneficios en que la actividad desempeñada tiene repercusiones en el otorgamiento del mismo;
- c) **Estado de invalidez:** específico para los productos de pensión y auxilio por invalidez;
- d) **Condición académica:** requisito para pensiones por orfandad;
- e) **Condición socioeconómica:** situación evaluada a través del Departamento de Servicios Sociales, la cual representa un problema operativo para el Instituto, ya que es un tema inherentemente subjetivo;
- f) **Documentación fehaciente:** se refiere a que cierta documentación debe cumplir con requisitos legales específicos;
- g) **Calificación:** requisito especial para beneficio complementario.
- h) **Estatus del causante:** condición del participante al momento que ocurre el hecho generador del beneficio.

### **Productos Intermedios**

Son tres los productos intermedios:

- a) Auto de admisión;
- b) Dictamen técnico elaborado por parte de la División de Beneficios;
- c) Resolución emitida por parte de la Dirección del Instituto.

Estos productos intermedios se generan para todos los productos finales correspondiente a los beneficios otorgados.

### **Procesos Asociados**

Los procesos asociados a los productos intermedios son:

- a) Recepción de la documentación;
- b) Análisis del caso;
- c) Revisión del dictamen técnico;
- d) Aprobación / Improcedencia;
- e) Pago del beneficio

Beneficios como Pensión por Viudez Vitalicia y Pensiones por Ascendencia, requieren de la realización de un proceso adicional: lo que es un estudio socioeconómico.

## **2.2.2. Área de Préstamos**

### **2.2.2.1 Préstamos Personales**

Dentro de los productos finales que brinda el INJUPEMP se encuentran una serie de productos ofrecidos a los participantes como préstamos personales en diferentes modalidades como ser:

#### **Modalidades**

1. Préstamo con Aval
2. Préstamo sin Aval
3. Préstamo de Consolidación de Deuda.
4. Crédito Ya.
5. Crédito Vacacional.
6. Préstamo de Alivio de Deuda.

#### **Productos Intermedios**

Se identifican básicamente dos:

- a) Análisis y revisión de la solicitud.
- b) Aprobación de la solicitud de acuerdo a normativa.

#### **Procesos Asociados**

Los procesos asociados a los productos de préstamos son:

- a) Recepción
- b) Aprobación
- c) Desembolso

### **2.2.2.2 Préstamos Hipotecarios**

Dentro de los productos finales que brinda el INJUPEMP también se encuentran los préstamos hipotecarios, en donde el participante tiene la opción de solicitar su préstamo en cualquiera de los destinos siguientes:

1. Adquisición de Vivienda
2. Adquisición de Terreno
3. Construcción de Vivienda
4. Mejoras y Ampliación
5. Liberación de Gravamen
6. Otros Préstamos con Garantía Hipotecaria

#### **Productos Intermedios**

Se identifican básicamente dos:

- a) Análisis y revisión de solicitud.
- b) Aprobación de solicitud de acuerdo a normativa.

#### **Procesos Asociados**

Los procesos asociados a los productos son:

- a) Presentación de solicitud y asignación del número de expediente
- b) Informe de valuación
- c) Aprobación por el Comité de Crédito
- d) Pago de gastos de cierre
- e) Escrituración
- f) Desembolso



### CAPÍTULO III. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

El Direccionamiento Estratégico establece los grandes propósitos institucionales de mediano plazo en el marco del Sistema Nacional de Planificación. Es decir, contiene la propuesta de valor público fundamental, que debe orientar la gestión de toda la institución.

Su propósito es desarrollar e implementar nuevos instrumentos para la gestión administrativa y operativa del Instituto, que permitan alcanzar la sostenibilidad del sistema y mejorar el desempeño de la Institución, a través de la gestión eficiente de los procesos, fortalecer su sistema de control interno, la gestión integral del riesgo, alinear el modelo de gestión institucional con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo y aplicando el enfoque de gestión por resultados; cumpliendo con las exigencias de su Ley constitutiva y la efectiva consecución de los resultados previstos en el Plan Estratégico Institucional.

El Direccionamiento Estratégico se conforma por un marco estratégico institucional, que establece la Misión, Visión y Valores Institucionales y se completa con la determinación de Objetivos y Resultados Estratégicos y de Impacto que orientan y conducen la gestión institucional en los próximos 4 años.

Sobre esta base, a continuación, se presenta el Marco Estratégico Institucional del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios y Empleados Públicos, para el período 2022-2025.



### 3.1 Misión, Visión y Valores Institucionales

#### NUESTRA MISIÓN

Describe la razón de ser del Instituto enunciando su propósito principal e integrando los mandatos explícitos e implícitos de su competencia.

**“Somos una Institución Pública de Previsión Social que otorga beneficios previsionales y servicios de préstamos a los participantes del sistema, mediante la captación, administración e inversión de los recursos del Fondo de Pensiones de los Empleados y Funcionarios Públicos; contribuyendo a su bienestar, la consolidación del Sistema de Previsión Social y la estabilidad macroeconómica de Honduras.”**

Bajo este enunciado queda expresada nuestra razón de ser, lo que hacemos y cómo lo debemos hacer.

#### NUESTRA VISIÓN

Expresa la imagen objetivo del Instituto en el mediano y largo plazo y constituye el reto institucional que impulsa y orienta la institución.

**“Ser reconocidos como una Institución de Previsión Social, innovadora, confiable y transparente, sostenible actuarial y financieramente; que brinde de manera eficiente y oportuna a sus participantes y a su núcleo familiar los beneficios sociales establecidos en la Ley.”**

De esta forma queda expresado hacia dónde va la institución, nos encaminamos a poner primero al participante y su núcleo familiar y brindar la atención respectiva con humanidad.

## NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

Los principios que inspiran y orientan la conducta de los colaboradores dentro del Instituto, se sintetizan en cuatro Valores, los mismos tienen carácter de acuerdos de comportamiento, razón por la que deben ser compartidos por todos los empleados y funcionarios.

### **Transparencia**

Todo funcionario y empleado del INJUPEMP en cumplimiento de la transparencia en el ejercicio público, está en la obligación de rendir cuentas de conformidad al desempeño de sus funciones, permitiendo el acceso a la información fidedigna, completa y clara.

### **Ética**

La gestión Institucional debe apegarse siempre al cumplimiento de normas de conductas que sean ejemplares y que no supongan la transgresión, de los derechos de otras personas o del interés público. Todos los empleados y funcionarios deben ser dignos de confianza, apegándose a las Normas de Ética del Servidor Público.

### **Compromiso**

Los empleados del INJUPEMP deben actuar conscientemente y enmarcados dentro de los límites de la autoridad conferida, cumpliendo con las obligaciones, poniendo el debido cuidado y atención en lo que hace o decide.

### **Responsabilidad**

Los empleados y funcionarios serán responsables según los niveles de jerarquía, de las tareas asignadas y las que sean delegadas a otros, practicando una adecuada supervisión y control.

### 3.2. Objetivos Estratégicos y Efectos Directos e Indirectos

Los objetivos estratégicos representan los resultados (cambios positivos) que el Instituto espera alcanzar en el mediano plazo, en el marco de su Misión y Visión institucional.

En este contexto, los Objetivos Estratégicos y Efectos Directos e Indirectos, se enuncian y ratifican a continuación:

**01**

#### **Objetivo Estratégico Institucional (OEI1)**

Lograr la Sostenibilidad Actuarial y Financiera del Sistema para otorgar de manera eficiente y oportuna los Beneficios Previsionales y Servicio de Préstamos establecidos en la Ley, a fin de consolidar el Sistema Nacional de Previsión Social

##### ***Efectos Directos***

- Satisfacción de la demanda actual y futura de beneficios previsionales.
- Suficiencia de los ingresos patrimoniales para el pago de los beneficios.

##### ***Efectos Indirectos***

- Estabilidad de las inversiones del fondo.
- Fortalecimiento de Patrimonio del Fondo Previsional.
- Consolidación del Sistema de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios Públicos, fortaleciendo el Sistema de Previsión Social del País.

**02**

#### **Objetivo Estratégico Institucional (OEI2)**

Mejorar el Rendimiento Promedio de las Inversiones como uno de los Mecanismos para alcanzar el Equilibrio Actuarial y Financiero

##### ***Efectos Directos***

- Incremento de las reservas patrimoniales del Fondo de Pensiones.
- Generación de mayor Volumen de Ingresos.

##### ***Efectos Indirectos***

- Mantenimiento del Valor Adquisitivo de las Pensiones y demás Beneficios Colaterales.
- Disminución del Riesgo Financiero en la Inversión de Recursos.

**03**

#### **Objetivo Estratégico Institucional (OEI3)**

Disponer de Información Confiable, Relevante y Oportuna para la Toma de Decisiones y Reforzar el Proceso de Modernización y Fortalecimiento Institucional mediante la Implementación de un Sistema Informático Integral (Core Financiero) para eficientar el Servicio a los Participantes y Potenciar el Sistema Previsional

**Efectos Directos**

- Debido cumplimiento de la normativa legal.
- Generación de reportes financieros, presupuestarios y operativos con alto grado de confiabilidad, de manera expedita.
- Mejora de la Competitividad Institucional.

**Efectos Indirectos**

- Eliminar la posibilidad de sanciones.
- Minimizar los riesgos legales, financieros y operativos.
- Apropiada toma de decisiones.
- Cumplimiento en los reportes requeridos por los entes supervisores.
- Mejoramiento continuo en el servicio al participante.
- Disminuido el tiempo de respuesta en atención a los participantes.

**04**

**Objetivo Estratégico Institucional (OEI4)**

Implementar en su totalidad un Sistema de Gobierno Corporativo en el Instituto, adecuando el sistema de gestión operativa, desarrollando las estructuras adecuadas y adoptando las mejores prácticas para el fortalecimiento Institucional

**Efectos Directos**

- Sistema de Mejora Continua basado en procesos y control interno.
- Modelo de Gestión por Resultados desarrollado e implementado.
- Imagen Institucional Fortalecida.
- Transparencia en gestiones administrativas y operativas del Instituto.

**Efectos Indirectos**

- Eficiencia y eficacia en la Gestión del Gasto Público.
- Confianza y transparencia en el Sistema de Pensiones de los Funcionarios y Empleados Públicos.

**3.3. Síntesis del Direccionamiento Estratégico**

Para medir y establecer la magnitud del cambio en cada uno de los componentes del Direccionamiento Estratégico, se definieron indicadores y metas de resultado que representan la propuesta de valor público del Instituto. El cuadro Síntesis o Tablero de Direccionamiento Estratégico es un instrumento de control de gestión que sirve para la toma de decisiones, y es la base fundamental para medir el desempeño en el cumplimiento de los Objetivos y Resultados Estratégicos y de Impacto propuestos por la Institución.

**Síntesis/Tablero de Direccionamiento Estratégico OEI 1:**

Lograr la Sostenibilidad Actuarial y Financiera del Sistema para otorgar de manera eficiente y oportuna los Beneficios Previsionales y Servicio de Préstamos establecidos en la Ley, a fin de consolidar el Sistema Nacional de Previsión Social.

**Tabla 1. Síntesis/Tablero de Direccionamiento Estratégico OE1**

(Cifras en millones de lempiras)

Impactos/Resultados Estratégicos	Indicador	Línea Base 2021	METAS PEI 2022-2025				
			2022	2023	2024	2025	
<b>OEI 1. Lograr la Sostenibilidad Actuarial y Financiera del Sistema para otorgar de manera eficiente y oportuna los Beneficios Previsionales y Servicio de Préstamos establecidos en la Ley, a fin de consolidar el Sistema Nacional de Previsión Social</b>	<b>Impacto Indirecto</b>	Porcentaje de variación de los recursos del Fondo de INJUPEMP	2.46%	2.76%	2.76%	2.76%	2.76%
		Monto de Recursos del Fondo en millones de Lempiras	L 39,605.7	L 41,825.0	L 42,980.8	L 42,980.8	L 44,168.6
		Tasa de participación del INJUPEMP en el Sistema de Previsión Social de Honduras	9.26%	9.30%	9.35%	9.40%	9.45%
	<b>Impacto Directo</b>	Relación de Dependencia del Sistema (activos/pensionados)	2.60%	2.50%	2.51%	2.53%	2.54%
		Ratio de Solvencia Patrimonial	40.00%	41.50%	43.00%	44.50%	46.00%
	<b>Resultado Estratégico</b>	Variación del Déficit Actuarial	L 59,169.0	L 57,669.0	L 56,169.0	L 54,669.0	L 53,169.0
		Tasa de Variación Porcentual del Superávit Financiero	-33.43%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%
		Déficit o Superávit Financiero	L 1,027.1	L 1,047.6	L 1,068.6	L 1,090.0	L 1,111.8

**Síntesis de Direccionamiento Estratégico OEI 2:**

Mejorar el Rendimiento Promedio de las Inversiones como uno de los Mecanismos para alcanzar el Equilibrio Actuarial y Financiero.

**Síntesis/Tablero de Direccionamiento Estratégico OE2**

(Cifras en millones de lempiras)

Impactos/Resultados Estratégicos	Indicador	Línea Base 2021	METAS PEI 2022-2025				
			2022	2023	2024	2025	
<b>OEI 2. Mejorar el Rendimiento Promedio de las Inversiones como uno de los Mecanismos para alcanzar el Equilibrio Actuarial y Financiero</b>	<b>Impacto Indirecto</b>	Porcentaje global de la Mora Crediticia.	1.33%	1.30%	1.20%	1.10%	1.00%
		Porcentaje Anual de Ajuste a los Beneficios	2.81%	2.93%	2.70%	2.48%	2.25%
		Tasa de variación anual de las reservas patrimoniales	2.56%	2.89%	2.89%	2.89%	2.89%
	<b>Impacto Directo</b>	Reservas Patrimoniales	L 37,779.4	L 38,869.3	L 39,990.8	L 41,144.6	L 42,331.6
		Porcentaje de variación de los ingresos financieros	-1.33%	1.59%	1.59%	1.59%	1.59%
		Ingresos financieros	L 3,292.6	L 3,345.1	L 3,398.4	L 3,452.5	L 3,507.5
	<b>Resultado Estratégico</b>	Porcentaje de participación en proyectos de renta variable	4.87%	2.60%	2.60%	2.60%	2.60%
			L 247.4	L 253.8	L 260.4	L 267.2	L 274.1
		Tasa de rendimiento de las inversiones del Fondo	8.53%	8.79%	9.05%	9.32%	9.60%

**Síntesis de Direccionamiento Estratégico OEI 3:**

Disponer de Información Confiable, Relevante y Oportuna para la Toma de Decisiones y Reforzar el Proceso de Modernización y Fortalecimiento Institucional mediante la Implementación de un Sistema Informático Integral para eficientar el Servicio a los Participantes y Potenciar el Sistema Previsional.

**Síntesis/Tablero de Direccionamiento Estratégico OE3**

(Cifras en millones de lempiras)

Impactos/Resultados Estratégicos	Indicador	Línea Base 2021	METAS PEI 2022-2025				
			2022	2023	2024	2025	
OEI 3. Disponer de Información Confiable, Relevante y Oportuna para la Toma de Decisiones y Reforzar el Proceso de Modernización y Fortalecimiento Institucional mediante la Implementación de un Sistema Informático Integral para eficientar el Servicio a los Participantes y Potenciar el Sistema Previsional.	Impacto Indirecto	Porcentaje de afiliados satisfechos con relación al Servicio o Producto Prestado	99%	99%	99%	99%	99%
		Porcentaje de satisfacción en el Servicio al Cliente	0%	0%	70%	80%	90%
	Impacto Directo	Número de beneficios solicitados otorgados a participantes	3,560	4,094	4,544	5,044	5,599
		Número de préstamos desembolsados a participantes	35,620	37,120	38,568	39,994	41,154
		Número de días promedio de respuesta en el otorgamiento de préstamos hipotecarios a los participantes	45	45	40	35	30
	Resultado Estratégico	Porcentaje del sistema de información operando en su totalidad por las diferentes instancias del instituto	85%	90%	92%	94%	96%

**Síntesis de Direccionamiento Estratégico OEI 4:** Implementar en su totalidad un Sistema de Gobierno Corporativo en el Instituto, adecuando el Sistema de Gestión Operativa, desarrollando las estructuras adecuadas y adoptando las mejores prácticas para el Fortalecimiento Institucional.

**Síntesis/Tablero de Direccionamiento Estratégico OE4**

Impactos/Resultados Estratégicos		Indicador	Línea Base 2021	METAS PEI 2022-2025			
				2022	2023	2024	2025
OEI 4. : Implementar en su totalidad un Sistema de Gobierno Corporativo en el Instituto, adecuando el Sistema de Gestión Operativa, desarrollando las estructuras adecuadas y adoptando las mejores prácticas para el Fortalecimiento Institucional.	Impacto Indirecto	Número de capacitaciones brindadas a empleados	80	85	87	90	92
	Impacto Directo	Porcentaje de cumplimiento en la presentación de informes requeridos por los entes supervisores	100%	100%	100%	100%	100%
		Porcentaje de cumplimiento a la Ley de Transparencia y acceso a la información pública	100%	100%	100%	100%	100%
	Resultado Estratégico	Porcentaje del sistema de Gobierno Corporativo operando en su totalidad en base a requerimientos previstos en la normativa	80%	80%	85%	90%	95%

## CAPÍTULO IV. PROGRAMACION ESTRATEGICA

La etapa de Programación estratégica tiene como propósito definir los programas y las estrategias, necesarias para alcanzar los retos propuestos en el Direccionamiento Estratégico.

### Programas Estratégicos OE1

Programas	Indicador	Línea Base 2021	METAS PEI 2022-2025				
			2022	2023	2024	2025	
OE1. Lograr la Sostenibilidad Actuarial y Financiera del Sistema para otorgar de manera eficiente y oportuna los Beneficios Previsionales y Servicio de Préstamos establecidos en la Ley, a fin de consolidar el Sistema Nacional de Previsión Social	PE1.1 Reformas a la Ley del INJUPEMP	Anteproyecto de Reformas Jurídicas elaborado y aprobado por el Congreso Nacional para mejorar la Sostenibilidad Financiera del Sistema.	1 <sup>1</sup>	1 <sup>2</sup>	1 <sup>3</sup>	1 <sup>4</sup>	1 <sup>5</sup>
	PE1.2 Mitigación del desequilibrio actuarial	Número de medidas actuariales implementadas para garantizar la sostenibilidad financiera.	1 <sup>6</sup>	1 <sup>7</sup>	1 <sup>8</sup>	1 <sup>9</sup>	1 <sup>10</sup>
		Estudios Actuariales Periódicos	1		1		1
1 <sup>1</sup> Dictamen de la CNBS pendiente y 1 <sup>6</sup> Reformas a la Ley en el Congreso							
1 <sup>2</sup> , 1 <sup>7</sup> Proyecto recibido socializado en el Congreso Nacional							
1 <sup>3</sup> , 1 <sup>4</sup> , 1 <sup>5</sup> , 1 <sup>8</sup> , 1 <sup>9</sup> , 1 <sup>10</sup> Seguimiento y monitoreo de las Reformas							

### Estrategias OEI 1

<b>OE1. Lograr la Sostenibilidad Actuarial y Financiera del Sistema para otorgar de manera eficiente y oportuna los Beneficios Previsionales y Servicio de Préstamos establecidos en la Ley, a fin de consolidar el Sistema Nacional de Previsión Social</b>						
Estrategias OEI 1	Indicador	Línea Base 2021	METAS PEI 2022-2025			
			2022	2023	2024	2025
Revisión y adecuación del esquema de Beneficios a la Suficiencia Patrimonial del Instituto	Anteproyecto de Reformas Jurídicas propuestas para ajustar beneficios provisionales a la suficiencia patrimonial del instituto aprobadas por el Congreso Nacional	1 <sup>1</sup>	1 <sup>2</sup>	1 <sup>3</sup>	1 <sup>4</sup>	1 <sup>5</sup>
Plan de Mitigación del desequilibrio Actuarial	Propuesta de incorporación de nuevas instituciones del estado y personal por contrato.	2	2	2	2	2
1 <sup>1</sup> Dictamen de la CNBS pendiente						
1 <sup>2</sup> Proyecto recibido y socializado en el Congreso Nacional						
1 <sup>3</sup> , 1 <sup>4</sup> , 1 <sup>5</sup> Seguimiento y monitoreo de las Reformas						

## CAPÍTULO V. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

### Seguimiento y Monitoreo al PEI.

El seguimiento al Plan Estratégico Institucional tiene como propósito monitorear permanentemente el avance o cumplimiento de los indicadores estratégicos institucionales. El objetivo de esta etapa es posicionar el PEI como un instrumento efectivo para orientar estratégicamente la gestión institucional hacia el logro de resultados de alto valor público.

Conforme lo establece la Resolución DI No. 342-2019 aprobada por la Sub Dirección, la evaluación, seguimiento y monitoreo del PEI estará a cargo de la Jefatura de Planificación, quien será la responsable de actualizar los resultados y avances institucionales, considerando la siguiente estructura organizativa:

Estructura organizativa para el Seguimiento del PEI 2022-2025



\*/ Directorio de Especialistas o quien haga las veces de éste.

El seguimiento y la evaluación se realizará trimestralmente y el monitoreo mensualmente, tomando como fuente los reportes de avance registrados por las Unidades o Áreas Ejecutoras responsables en la herramienta tecnológica determinada para este fin.

En caso de contar con hallazgos de incumplimiento, se realizará una revisión en conjunto con la Unidades o Áreas Ejecutoras responsables, y en caso de concluir que conforme a las condiciones actuales y previstas existe un riesgo real de incumplimiento, se notificará al Directorio de Especialistas a fin de realizar la toma de decisiones y acciones necesarias para su reformulación u otras medidas que se requieran.

La elaboración del informe se realizará durante los quince (15) días hábiles siguientes al corte del trimestre. La información es consolidada a través de un informe trimestral elaborado por parte de la Jefatura de Planificación, el cual es presentado ante el CEAGA y posteriormente remitido al Directorio de Especialistas y de periodicidad anual a la Asamblea de Participante. En cuanto al informe, de incluir los siguientes aspectos: • Avances en las metas de los resultados estratégicos • Avance de cada una de las intervenciones según las actividades definidas • Explicaciones del caso sobre los problemas que están afectando el desempeño en la ejecución del PEI y al logro de las metas trazadas. • Propuesta de medidas de ajuste correctivas y los responsables de su implementación.

La ejecución del PEI es responsabilidad directa de las Unidades o Áreas Ejecutoras del Instituto a las cuales esta asignado cada Programa. Asimismo, los avances y resultados del cumplimiento a la planificación formulada deben ser socializados a través de diferentes medios a todo el personal del INJUPEMP.

### **Actualización del PEI**

Conforme lo establecido mediante Resolución DI No. 342-2019, aprobada por la Sub Dirección el 26 de septiembre de 2019, el PEI debe ser actualizado periódicamente para consolidarlo como un instrumento dinámico de planificación. La actualización debe realizarse en los siguientes casos:

- Cuando termine el periodo o la vigencia para el cual fue elaborado.
- Cuando se apruebe un nuevo Plan de Gobierno o se modifique la Visión de País y Plan de Nación.
- Cuando se aprueben normas que introduzcan cambios sustanciales en la misión y responsabilidades de la institución.
  - Cuando los resultados e impactos de los programas, indicadores, estrategias, intervenciones, que conforman el PEI, no se estén obteniendo satisfactoriamente o que sea necesario adecuarlos a las condiciones reales de la institución.

El Directorio de Especialistas girará instrucciones para conformar las reuniones de trabajo necesarias para la elaboración o reestructuración del PEI, a todas las Unidades o Áreas Ejecutoras involucradas en su implementación, y coordinado a través de la Jefatura de Planificación para la realización de las siguientes actividades:

- a. Conformación de mesas de trabajo para la aplicación de la metodología y herramientas de análisis que se definan para tal fin o presentación de propuestas.
- b. Análisis de las propuestas y selección de acciones a tomar en la elaboración o reestructuración del PEI, a través del planteamiento de la visión, misión, metas, indicadores y objetivos estratégicos y;
- c. A través de la Jefatura de Planificación se elaborará el documento de actualización del PEI, de conformidad a los acuerdos establecidos en las mesas de trabajo.

Una vez revisado y aprobado por el Directorio de Especialistas, se remite para conocimiento a la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, se somete a aprobación ante la Asamblea de Participantes y Aportantes y una vez aprobado se socializa el Plan Estratégico institucional y sus actualizaciones a todo el personal del instituto.



Tegucigalpa Col. Loma Linda Norte  
Ave. de la FAO. Apartado Postal #1644

Sitio Web [www.injupemp.gob.hn](http://www.injupemp.gob.hn)

Facebook [www.facebook.com/injupemp](https://www.facebook.com/injupemp)

Tweeter [www.tweeter.com/injupemp](https://www.tweeter.com/injupemp)

Call Center: (+504) 2290-8000 al 8019  
Préstamos Personales: Ext. 15,11, 1512, 1513  
Vivienda: Ext. 1505, 1508  
Centro de Día Alemania: Ext. 1521  
San Pedro Sula: Ext. 2001, 2002  
Juticalpa: Ext. 1554, 1561  
La Ceiba: Ext. 1552, 1553  
Choluteca: Ext. 1555, 1560  
Santa Rosa de Copán: Ext. 1556, 1558

Tegucigalpa Col. Loma Linda Norte, Ave. de la  
FAO. Apartado Postal #1644

San Pedro Sula Carretera a Armenta, contiguo  
a la UTH. Tel. 2545-6100, 2545-6120

Juticalpa Barrio El Centro, esquina opuesta a  
Librería Fernando No. 1. Tel. 2785-0650, 2785-  
1709

La Ceiba Plaza Central edificio Banadesa,  
Barrio el Centro.

Choluteca Barrio El Centro frente a Iglesia La  
Merced, zona Colonial. Tel. 2780-5183

Santa Rosa de Copán Barrio Mercedes  
contiguo a Banco Davivienda. Tel. 2662-7238