

DIRECCIÓN DE PENSIONES DEL ESTADO

- I. Introducción a la Evaluación del PED
- II. Resumen Ejecutivo 2003
- III. Resumen Ejecutivo 2007
- IV. Información Relevante
- V. Curso de Acción Sugerido
- VI. Mapa estratégico de Sector

Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Dirección de Pensiones del Estado

I. Introducción a la Evaluación del PED.

El proceso de evaluación se propuso fundamentalmente:

- Identificar el grado de cumplimiento (avances y rezagos) del Plan Estatal de Desarrollo 2001-2007;
- Evaluar la gestión y el desempeño institucional dentro del actual esquema de planeación;
- Detectar áreas y cuestiones problemáticas del desarrollo del Estado;
- Diseñar cursos de acción política alternativos que las resuelvan; y,
- Contar con criterios precisos para reorientar las energías y recursos del Estado al logro de objetivos, programas y proyectos estratégicos.

El Plan Estatal de Desarrollo 2001-2007, se evaluó con base en siete instrumentos, mismos que permitieron integrar, sistematizar y analizar la información aportada por las dependencias en torno al apego, cumplimiento y vigencia del eje rector del desempeño de la administración pública estatal, respecto del desarrollo del Estado.

Para este proceso de evaluación se consideraron a 19 dependencias del Ejecutivo: las Secretarías de Administración, Cultura, Desarrollo Humano, Desarrollo Rural, Desarrollo Urbano, Educación, Finanzas, General de Gobierno, Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable, Promoción Económica, Salud, Seguridad Pública, Turismo, Trabajo y Previsión Social, Vialidad y Transporte; así como la Procuraduría de Justicia, la Contraloría del Estado, el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado y la Dirección de Pensiones del Estado.

Instrumentos de la Evaluación del Plan Estatal de Desarrollo

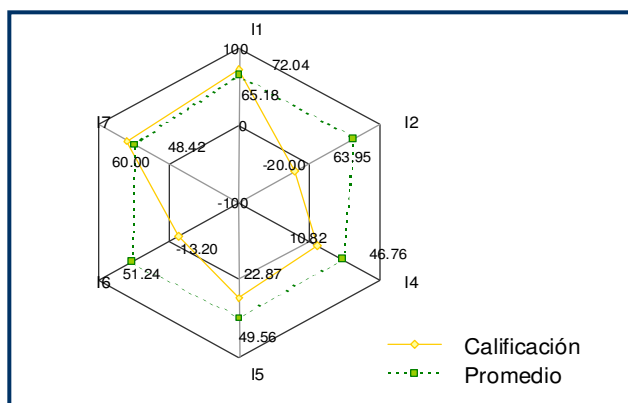
Instrumento	Objetivo	Variables
Matriz de autoevaluación	Medición de la percepción y desempeño de las dependencias.	v1 Planeación del desarrollo v2 Planeación institucional v3 Cohesión e integración v4 Eficiencia en la gestión v5 Recursos humanos v6 Gestión de recursos económicos v7 Atención ciudadana v8 Tecnologías de información v9 Coordinación intersectorial v10 Impactos
Matriz de orientaciones generales para el diseño de políticas públicas	Medición del apego de las dependencias a criterios orientadores para diseñar políticas públicas definidos en el PED.	v1 Intersectorialidad v2 Descentralización v3 Sustentabilidad v4 Preguntas complementarias
Matriz de avances y cumplimiento de metas	Medición de grados de contribución y avance en cumplimiento de metas establecidas en el PED.	5 Compromisos 322 metas
Matriz de la agenda de gobierno	Medición de resultados en la implantación de la agenda definida en el PED.	v1 Inicio de la administración v2 Momento actual de la administración v3 Final de la administración
Matriz de planeación estratégica 2030	Medición de los avances obtenidos en el ejercicio de planeación estratégica del Estado rumbo al 2030	v1 Inicio de la administración v2 Momento actual de la administración v3 Final de la administración
Matriz de instrumentación del plan	Medición del desempeño de las dependencias en la instrumentación del PED.	v1 Planeación v2 Implantación v3 Evaluación
Matriz de viabilidad del plan	Edición de la percepción y expectativas de las dependencias sobre la pertinencia del PED, o la necesidad de realizar ajustes	v1 Percepción (operación, guía rectora) v2 Liderazgo v3 Estrategias v4 Logro de impactos v5 Objetivos v6 Modificaciones

Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Dirección de Pensiones del Estado

II. Resumen Ejecutivo 2003:

Gráfica con la posición global de la Dirección de Pensiones del Estado en comparación con el promedio.

Indicador	Calificación	Promedio
I1 Autoevaluación	72.04	65.18
I2 Orientaciones generales para el diseño de políticas públicas	-20.00	63.95
I4 Agenda de Gobierno	10.82	46.76
I5 Planeación estratégica 2030	22.87	49.56
I6 Instrumentación del plan	-13.20	51.24
I7 Viabilidad del plan	60.00	48.42



Análisis

Para la Dirección de Pensiones del Estado se reconoce al PED como el eje rector pero deben considerarse las orientaciones generales para el diseño de políticas públicas y reforzar su instrumentación para que su aplicación sea exitosa.

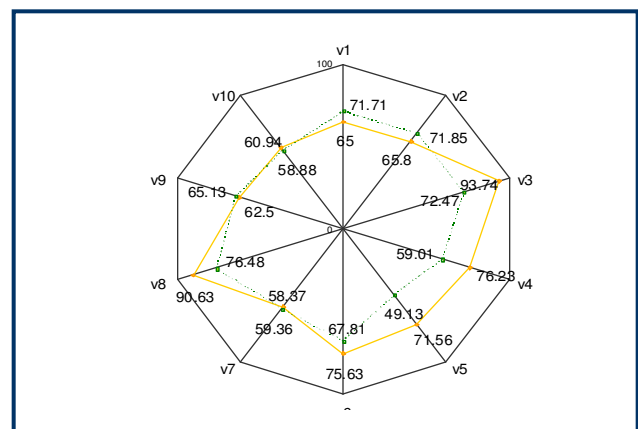
III. Resultados de la Evaluación

Resultados Globales de la Dirección de Pensiones del Estado por Instrumento (Gráficos).

Indicador de Autoevaluación

El primer instrumento de medición consistió en una matriz de autoevaluación que abarcó 108 preguntas subdivididas dentro de diez temáticas particulares, las cuales, fueron respondidas por parte de los titulares de las dependencias del Poder Ejecutivo. La finalidad de este mecanismo fue captar información cualitativa acerca de la manera en que las dependencias y organismos han llevado a cabo su gestión en el marco de la planeación estatal. Dichas temáticas fueron las siguientes:

- v1 Planeación del desarrollo
- v2 Planeación institucional
- v3 Cohesión e integración institucional
- v4 Eficiencia en la gestión
- v5 Recursos humanos
- v6 Gestión de los recursos económicos
- v7 Atención ciudadana
- v8 Tecnologías de la información
- v9 Coordinación intersectorial
- v10 Impactos: daños y beneficios



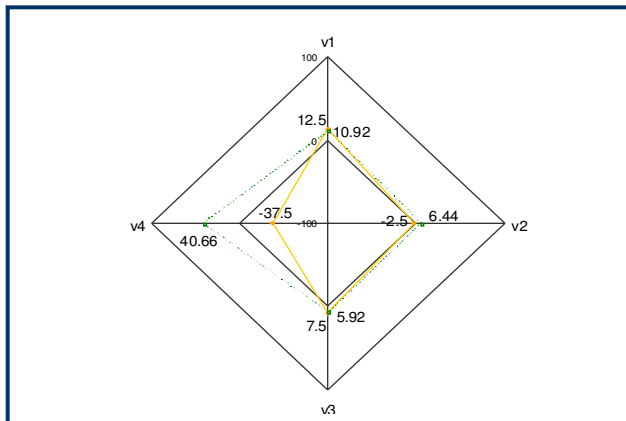
Conclusión

La Dirección de Pensiones del Estado consideró como buenos los resultados alcanzados en la implantación del PED, con tendencia a mejorar.

Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Dirección de Pensiones del Estado

Indicador de Orientaciones Generales para el Diseño de Políticas Públicas

El segundo instrumento consistió en una matriz enfocada a medir qué tanto fueron tomadas en cuenta las orientaciones generales para diseño de políticas públicas, en la planeación y gestión institucional.



Conclusión

Para la Dirección de Pensiones del Estado, las orientaciones y criterios generales han sido parcialmente tomados en cuenta para el diseño de políticas públicas en la presente administración.

Indicador de Avances y Cumplimiento de Metas

Un tercer instrumento consistió en verificar el nivel de avance en el cumplimiento de las metas particulares establecidas por cada uno de los cinco compromisos del PED.

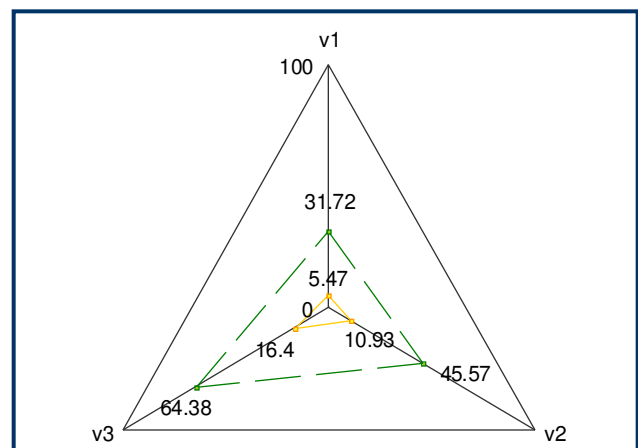
El ejercicio consistió en definir el papel de cada una de las dependencias participantes en las 322 metas (liderazgo, participación decisiva o participación), contrastado con el reporte de avances por ellas mismas generado.

Conclusión

En la actualización de avance de metas a 2004, la Dirección de Pensiones del Estado reporta avances en las 9 metas en las que participa de manera indirecta, con un avance del 100 por ciento en todas.

Indicador de Agenda de Gobierno

Un cuarto instrumento se relacionó con el grado de contribución de las dependencias hacia la Agenda de Gobierno, plasmada en el Plan Estatal de Desarrollo. A través de este mecanismo los responsables de las dependencias registraron sus avances al respecto (en una escala de cinco tipos de avance), en tres distintos momentos: al inicio de la administración, actualmente y hasta dónde sería posible avanzar en el 2007. Del conjunto de respuestas se logró determinar qué tanto fue tomada en cuenta dicha agenda en la gestión, los niveles de atención y avance registrados en las distintas prioridades plasmadas en la agenda y hacia qué prioridades se orientarán los esfuerzos en lo que resta de la administración.



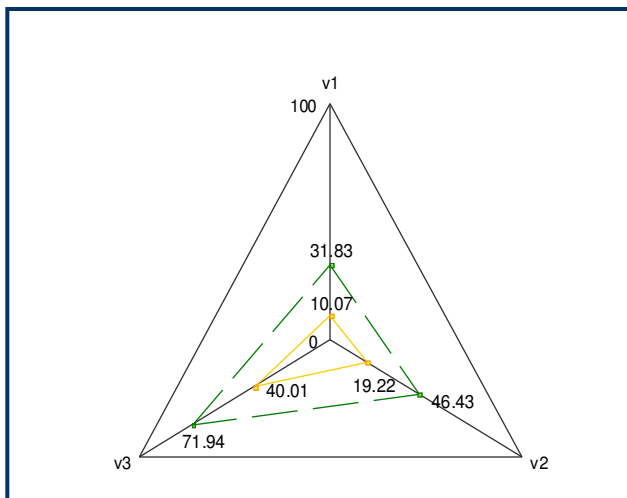
Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Dirección de Pensiones del Estado

Conclusión

Para la Dirección de Pensiones del Estado, los resultados alcanzados hasta el momento en la implementación de la Agenda de Gobierno son un nivel mínimo, mejorarán gradualmente hacia la mitad y así continuarán al final de la administración.

Indicador de Planeación Estratégica 2030

El quinto instrumento nos permitió vislumbrar el rumbo de cara a futuro y qué tanto, en términos de prospectiva, podemos contribuir en las 19 temáticas abordadas en la Planeación Estratégica para Ganar el Futuro: Jalisco 2030, contenida en el Plan.



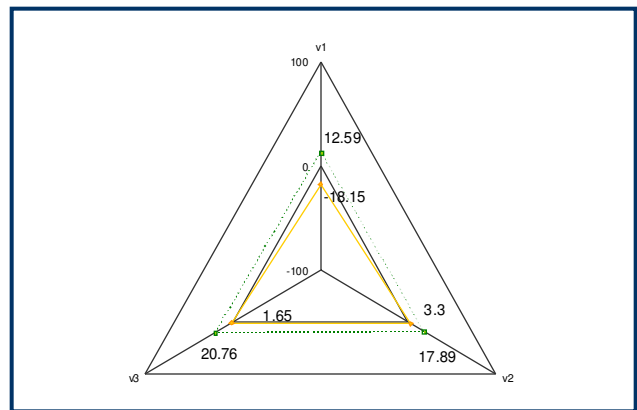
Conclusión

Para la Dirección de Pensiones del Estado, los avances registrados hasta el momento en cuanto a la planeación estratégica rumbo al 2030 presentan un nivel mínimo, mejorarán ligeramente a la mitad de la administración y, proyecta alcanzar un avance medio al final de la misma.

Indicador de Instrumentación del Plan

El sexto instrumento consistió en una matriz referente al proceso de implantación del PED en el ejercicio de la gestión; es decir, se relacionó con la instrumentación del plan en las diferentes etapas del ciclo virtuoso de la planeación del desarrollo.

Se estructuró en tres grandes apartados: el de Planeación (17 preguntas), el de Implantación (7 preguntas) y el de Evaluación (15 preguntas).



Conclusión

Para la Dirección de Pensiones del Estado, el PED ha sido el eje rector de la presente administración, pero ha mostrado pocos resultados en el proceso de implantación por lo que necesita reforzarse en su concreción.

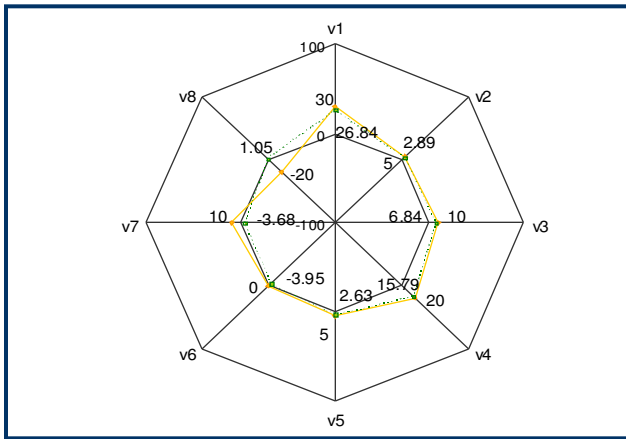
Resumen de Resultados
Proceso de Evaluación
Dirección de Pensiones del Estado

Indicador de Viabilidad del Plan

El séptimo instrumento consistió en una matriz referente al proceso de implantación del PED en el ejercicio de la gestión; es decir, se relacionó con la instrumentación del plan en las diferentes etapas del ciclo virtuoso de la planeación del desarrollo.

Conclusión

Para la Dirección de Pensiones del Estado, el PED se ha consolidado como la guía rectora de esta administración, pero ha tenido poca viabilidad para ser instrumentado.

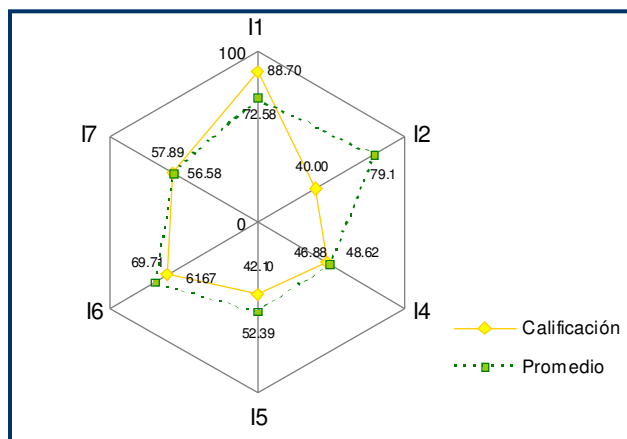


Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Dirección de Pensiones del Estado

II. Resumen Ejecutivo 2007:

Gráfica con la posición global de la Dirección de Pensiones del Estado en comparación con el promedio.

Indicador	Calificación	Promedio
I1 Autoevaluación	88.70	72.58
I2 Orientaciones Generales para el Diseño de Políticas Públicas	40.00	79.1
I4 Agenda de Gobierno	46.88	48.62
I5 Planeación Estratégica 2030	42.10	52.39
I6 Instrumentación del Plan	61.67	69.71
I7 Viabilidad del Plan	57.89	56.58



Análisis

Para la Dirección de Pensiones del Estado se reconoce al PED como el eje rector durante la presente administración, pero deben reforzarse las orientaciones generales para el diseño de políticas públicas, así como la visión de futuro y la planeación estratégica hacia el 2030.

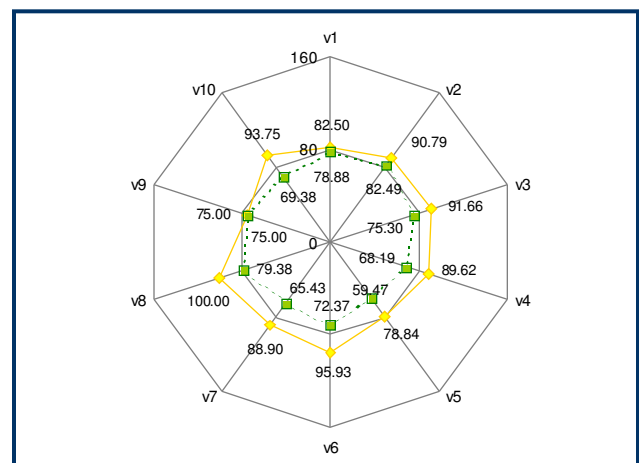
III. Resultados de la Evaluación

Resultados Globales de la Dirección de Pensiones del Estado por Instrumento (Gráficos).

Indicador de Autoevaluación

El primer instrumento de medición consistió en una matriz de autoevaluación que abarcó 108 preguntas subdivididas dentro de diez temáticas particulares, las cuales, fueron respondidas por parte de los titulares de las dependencias del Poder Ejecutivo. La finalidad de este mecanismo fue captar información cualitativa acerca de la manera en que las dependencias y organismos han llevado a cabo su gestión en el marco de la planeación estatal. Dichas temáticas fueron las siguientes:

- v1 Planeación del desarrollo
- v2 Planeación institucional
- v3 Cohesión e integración institucional
- v4 Eficiencia en la gestión
- v5 Recursos humanos
- v6 Gestión de los recursos económicos
- v7 Atención ciudadana
- v8 Tecnologías de la información
- v9 Coordinación intersectorial
- v10 Impactos: daños y beneficios



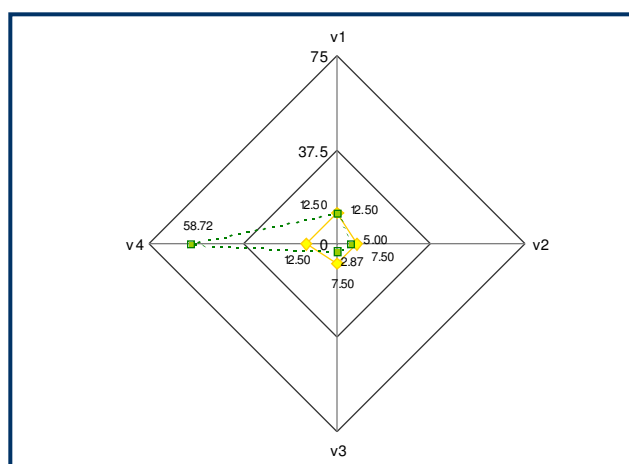
Conclusión

La Dirección de Pensiones del Estado consideró que los resultados alcanzados en la implantación del PED, fueron muy buenos. Presenta avances iguales o superiores al promedio.

Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Dirección de Pensiones del Estado

Indicador de Orientaciones Generales para el Diseño de Políticas Públicas

El segundo instrumento consistió en una matriz enfocada a medir qué tanto fueron tomadas en cuenta las orientaciones generales para diseño de políticas públicas, en la planeación y gestión institucional.



Conclusión

Para la Dirección de Pensiones del Estado, las orientaciones y criterios generales fueron parcialmente tomados en cuenta para el diseño de políticas públicas durante la presente administración.

Indicador de Avances y Cumplimiento de Metas

Un tercer instrumento consistió en verificar el nivel de avance en el cumplimiento de las metas particulares establecidas por cada uno de los cinco compromisos del PED.

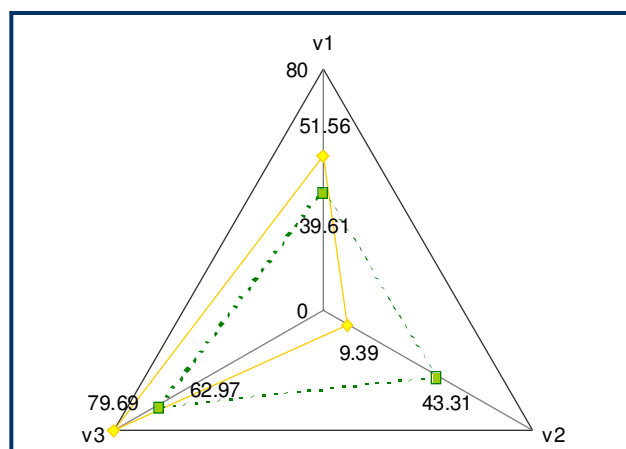
El ejercicio en esta segunda parte de la administración consistió en definir la responsabilidad directa de cada una de las dependencias en el cumplimiento de las 324 metas.

Conclusión

En la segunda parte de esta administración, la Dirección de Pensiones del Estado definió dos metas con responsabilidad directa, con un avance promedio de 100%.

Indicador de Agenda de Gobierno

Un cuarto instrumento se relacionó con el grado de contribución de las dependencias hacia la Agenda de Gobierno, plasmada en el Plan Estatal de Desarrollo. A través de este mecanismo los responsables de las dependencias registraron sus avances al respecto (en una escala de cinco tipos de avance), en tres distintos momentos: al inicio de la administración, actualmente y hasta dónde sería posible avanzar en el 2007. Del conjunto de respuestas se logró determinar qué tanto fue tomada en cuenta dicha agenda en la gestión, los niveles de atención y avance registrados en las distintas prioridades plasmadas en la agenda y hacia qué prioridades se orientarán los esfuerzos en lo que resta de la administración.



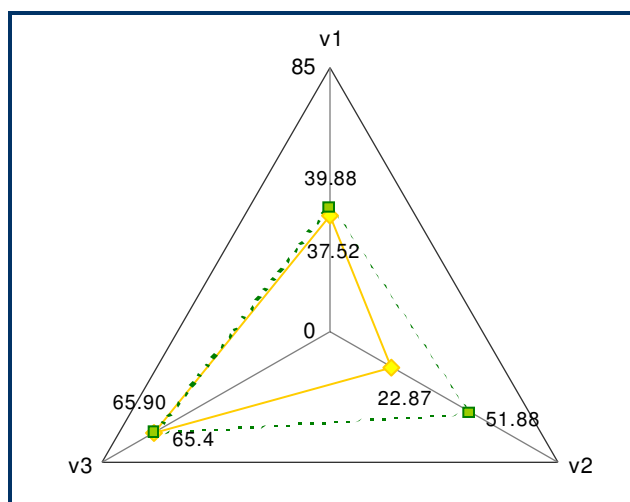
Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Dirección de Pensiones del Estado

Conclusión

Para la Dirección de Pensiones del Estado, los resultados alcanzados hasta el momento en la implementación de la Agenda de Gobierno son de un nivel medio, y su participación no incide en ámbitos como la coordinación entre Poderes Públicos.

Indicador de Planeación Estratégica 2030

El quinto instrumento nos permitió vislumbrar el rumbo de cara a futuro y qué tanto, en términos de prospectiva, podemos contribuir en las 19 temáticas abordadas en la Planeación Estratégica para Ganar el Futuro: Jalisco 2030, contenida en el Plan.



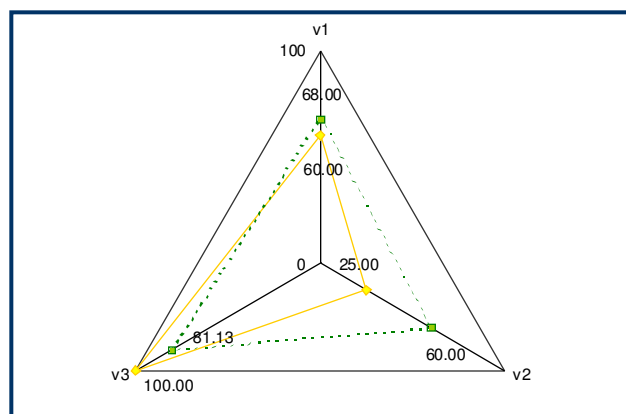
Conclusión

Para la Dirección de Pensiones del Estado, los avances registrados en cuanto a la planeación estratégica rumbo al 2030 presentan un nivel medio, ligeramente inferior al promedio.

Indicador de Instrumentación del Plan

El sexto instrumento consistió en una matriz referente al proceso de implantación del PED en el ejercicio de la gestión; es decir, se relacionó con la instrumentación del plan en las diferentes etapas del ciclo virtuoso de la planeación del desarrollo.

Se estructuró en tres grandes apartados: el de Planeación (17 preguntas), el de Implantación (7 preguntas) y el de Evaluación (15 preguntas).



Conclusión

Para la Dirección de Pensiones del Estado, el PED ha mostrado niveles medios de avance y ha marcado ser el eje rector durante la presente administración.

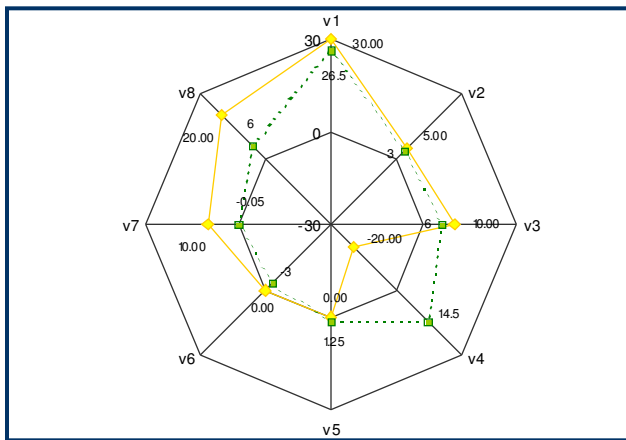
Resumen de Resultados
Proceso de Evaluación
Dirección de Pensiones del Estado

Indicador de Viabilidad del Plan

Conclusión

El séptimo instrumento consistió en una matriz referente al proceso de implantación del PED en el ejercicio de la gestión; es decir, se relacionó con la instrumentación del plan en las diferentes etapas del ciclo virtuoso de la planeación del desarrollo.

Para la Dirección de Pensiones del Estado, el PED se ha consolidado como la guía rectora de esta administración, pero tuvo poca viabilidad para ser instrumentado.



**Resumen de Resultados
Proceso de Evaluación
Dirección de Pensiones del Estado**

Metas en la Dirección de Pensiones del Estado tiene responsabilidad directa

Cve. Comp.	Meta	Descripción	líder	Avance diciembre de 2006	Justificación
5	5.4.1	Brindar seguridad al retiro a los trabajadores del gobierno del estado, ayuntamientos y organismos públicos descentralizados por medio del pago oportuno de pensiones.	DIPE	100%	De enero a diciembre de 2006, se otorgaron recursos por concepto de pago de pensiones por \$745'817,978 en beneficio de 10,651 pensionados y derechohabientes.
5	5.4.2	Proporcionar a los servidores públicos de Jalisco esquemas accesibles de financiamiento para sus necesidades económicas, la adquisición de bienes de consumo duradero y vivienda.	DIPE	100%	De enero a diciembre de 2006 se destinaron recursos por \$2,863'760,000 en beneficio de 91,106 afiliados por concepto de préstamos de corto plazo, mediano plazo e hipotecarios.

La Dirección de Pensiones del Estado presenta las 2 metas en las que participa con un avance del 100%.

Resumen de Resultados
Proceso de Evaluación
Dirección de Pensiones del Estado

IV. Información Relevante

Afiliados y pensionados

- Pensiones cuenta con 106,800 servidores públicos afiliados y se cuenta también con 10,651 pensionados y derechohabientes.
- En el periodo 2001-2006, se pagó 2,701 mdp con respecto a la nómina de pensionados, de los cuales en 2006 se pagó \$745'817,978.
- En 2006 el promedio de la pensión mensual fue de \$6,352.
- La Institución cuenta con una casa hogar con capacidad total para albergar a 69 pensionados.

futuro el cumplimiento de los compromisos de pago, que equivalen al 95% de los pasivos. Lo anterior significa que es una institución financiera sana., con adecuada solidez y preparada para hacerle frente a sus compromisos de ley.

- En 2006 se han invertido \$7,017'627,841 en instrumentos seguros y basados en una estrategia de diversificación de instrumentos y plazos, con el fin de obtener el mayor rendimiento y con la seguridad máxima.
- Las reservas técnicas de la Institución al cierre de Noviembre del 2006 asciende a \$12,130'823,000, lo que representa un incremento de 12.2% respecto del cierre de 2005.

Prestaciones económicas y de vivienda

- En el periodo 2001-2006, se destinaron un aproximado de \$12,945 mdp, de los cuales en 2006 se otorgaron \$2,864 millones de pesos en beneficio de 91,106 afiliados por concepto de préstamos de corto plazo, mediano plazo e hipotecarios.

Mejora en el proceso de prestaciones económicas y de vivienda

- En este año el Consejo Directivo, tomando como base estudios actuariales, aprobó los siguientes cambios:

Auxilios póstumos

- En el mismo periodo se entregaron recursos por \$4'368,082 para apoyo a los familiares de los 1,324 pensionados que fallecieron en lo que va del año.
- Los familiares de los 962 servidores públicos fallecidos en activo recibieron en total \$22'963,425 en el mismo periodo.

- Incremento del monto máximo de Préstamo Hipotecario de 180 a 330 Salarios Mínimos Vigentes en la ZMG, para el plazo de 15 años.
- Para los desarrollos de la de la DIPE el monto es de 390 ZMG y de \$590,
- Se amplió la gama de plazos disponibles para los préstamos, agregando la opción a 10 años (antes solo existían 5 y 15 años).
- Incremento del monto máximo de Préstamo de Liquidez a Mediano Plazo de 80 a 130 Salarios Mínimos Vigentes en la ZMG, para el plazo de 5 años

Situación financiera

- Con base en los estados financieros del organismo en 2006, el total de los pasivos representan apenas el 51% respecto de los activos totales, que suman \$12,758'240,000.

Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Dirección de Pensiones del Estado

Cabe aclarar que la integración de los pasivos incluye la provisión de reservas técnicas y de reservas de fondos de garantía, para asegurar a

Fortalecer el sistema integral de vivienda y mantenimiento de inmuebles

- Se modificaron los procedimientos de solicitud, asignación y contratación de arrendamiento asegurando que sean equitativos y transparentes.
- Se ha resguardado y protegido el patrimonio inmobiliario mediante vigilancia permanente contratando policía privada, a través de vigilantes y cercado de diferentes terrenos para evitar posibles invasiones.
- Se han desarrollado 190 viviendas distribuidas en 4 conjuntos habitacionales.
- Se tienen en proceso de urbanización 2 predios que se distribuirán en 1,240 lotes y además, 1,123 viviendas también como proyectos en proceso

Calidad y productividad en la prestación de servicios médicos

- Se establecieron perfiles específicos para la contratación de médicos especialistas, lo que nos ha permitido contar con personal altamente calificado y más resolutivo.
- Cada asegurado tiene asignado un médico familiar, con el fin de brindar un servicio personalizado y de calidad
- De manera complementaria, se cuenta con servicios subrogados mediante licitación pública, de 2 hospitales; uno para la atención de segundo nivel y otro para la atención de tercer nivel y de alta especialidad.
- En abril del 2006, con el fin de brindar un servicio eficiente y eficaz se implementó un sistema que permite genera un registro de expediente electrónico por cada paciente, aunado a los registros de exámenes de laboratorio y rayos "X", así como la expedición de recetas.

Propuestas de reformas al marco normativo

- Se aprobó y publicó una adición al Reglamento General de Prestaciones, Derechos y Obligaciones de Afiliados y Pensionados de la

- Se han digitalizado alrededor de 2 mil testimonios, para mejorar el servicio y la atención de los asuntos jurídicos.

Sistematización, estandarización y documentación de los procesos, con base en una organización orientada a resultados

- Se rediseñaron en su totalidad los procesos sustantivos de la DIPE, con el fin de ser más eficiente la operación y los servicios.
- Se concluyó con el estudio denominado Sistema Integral de Gestión Organizacional (SIGO), con el fin de obtener información sistemática y estructurada que permita valorar y manualizar las funciones y perfiles de los "puestos tipo", de la Institución, así como identificar áreas de oportunidad para una mejor gestión organizacional y operativa.
- Al mes de junio del 2006 se cuenta con 270 procesos documentados.

Aplicación de la tecnología, orientada a una mejor calidad en los servicios.

- En el año 2006, se implementó un sistema de atención telefónica interactivo que permite a los afiliados y pensionados, por medio de una simple llamada, conocer e informarse sobre los diversos trámites y servicios que se les ofrecen.
- El portal de Internet permite consultar los diversos trámites y servicios que se ofrecen en la Institución.
- Como parte de un proceso de retroalimentación a través de una empresa especializada, se realizan estudios sobre la manera en que perciben nuestros afiliados y pensionados la calidad de los servicios que se brindan. La evaluación general, a febrero de 2006, en una escala de 1 a 10, que hacen nuestros afiliados es de 9.0 y de los pensionados 9.7.

Resumen de Resultados
Proceso de Evaluación
Dirección de Pensiones del Estado

Dirección de Pensiones del Estado de Jalisco, en lo referente al uso de instalaciones deportivas.

V. Curso de Acción Sugerido

Obstáculos:

- En términos de eficiencia, estamos reforzando los criterios y estableciendo sistemas de soporte que podrían orientar la aplicación de la DIPE a la atención de prioridades de desarrollo estatal, cuando sean rentables y seguras.
- En términos de eficacia, debemos proponer adecuaciones al marco legal que permitan capitalizar los mejores rendimientos en las aportaciones y garantizar la viabilidad financiera de la Institución a mediano y largo plazo.
- En términos de efectividad, se reforzará la administración inmobiliaria, las inversiones financieras y prestaciones económicas, para incidir más efectivamente en el desarrollo socioeconómico del estado de Jalisco.
- En términos de legitimidad, puede mejorarse la difusión, así como transparentar procesos en una lógica de rendición de cuentas hacia los trabajadores al servicio del estado y de la sociedad, fortaleciendo la confianza y credibilidad hacia la Institución.

Propósito Institucional

En aras de contribuir al cumplimiento de la PPDSEB en la Dirección de Pensiones del Estado de Jalisco estamos comprometidos en coadyuvar al fortalecimiento de la seguridad social de los servidores públicos afiliados, pensionados y sus beneficiarios, por tanto en el periodo 2004-2007 habremos de poner especial énfasis en asegurar el otorgamiento de las prestaciones sociales y económicas, vivienda digna, preservación de la salud y previsión para el retiro, buscando con ello mejorar la calidad de vida de nuestros afiliados y pensionados, buscando ser una Institución de vanguardia con solvencia financiera y transparente que brinde prestaciones accesibles y oportunas con calidad y calidez a sus pensionados, afiliados y empleados, en cumplimiento con lo establecido con el Plan Estatal de Desarrollo.

Retomando el Propósito Institucional

Las Prioridades son:

1. Asegurar la solidez financiera y establecer medidas para garantizar la sustentabilidad del organismo en el mediano y largo plazo de acuerdo a las prestaciones contenidas en Ley.
2. Contribuir a elevar el nivel de vida de afiliados y pensionados a través de los programas de prestaciones sociales, económicas y de vivienda.
3. Ampliar la cobertura, mejorar la calidad de los servicios a los servidores públicos, y actualizar las prestaciones económicas y de vivienda, de acuerdo a la capacidad económica de la institución.
4. Transparentar, controlar y dar mayor seguridad en la administración de los recursos para eliminar posibles actos de corrupción y acciones irregulares.

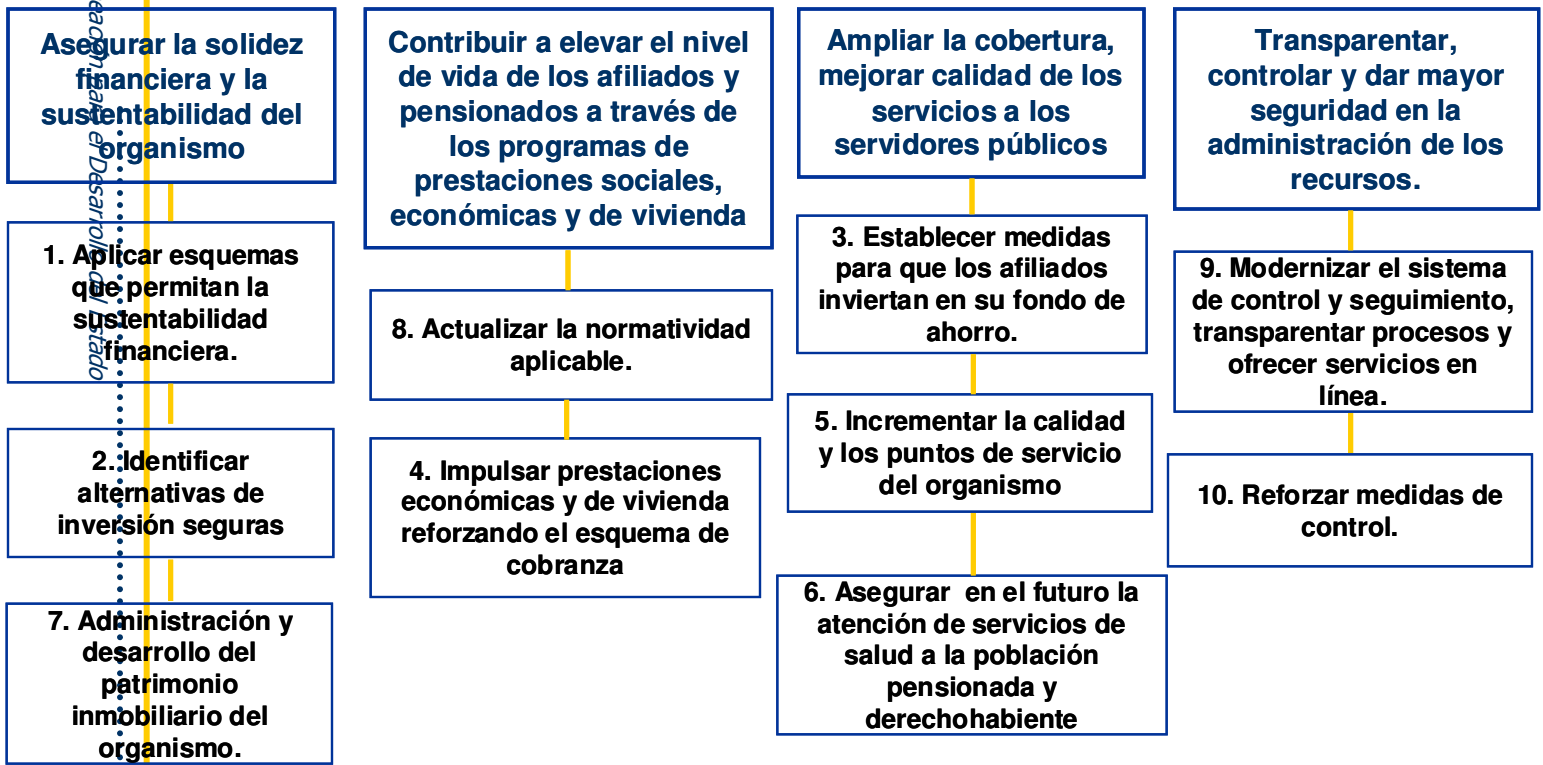
Diez puntos para garantizar resultados.

1. Evaluar la capacidad del organismo para afrontar el pago de pensiones en el futuro y aplicar esquemas que permitan la sustentabilidad financiera.
2. Identificar alternativas de inversión seguras que generen adecuados rendimientos financieros y socioeconómicos.
3. Establecer medidas para que los afiliados inviertan en su fondo de ahorro voluntario del SEDAR, como un instrumento atractivo y seguro para incrementar su patrimonio.
4. Impulsar las prestaciones económicas y de vivienda atendiendo a las necesidades de los afiliados y pensionados, reforzando el esquema de cobranza.
5. Fortalecer la coordinación intersectorial y el uso de nuevas tecnologías para incrementar la calidad y los puntos de servicio del organismo.
6. Asegurar en el futuro la atención de servicios de salud a la población pensionada y derechohabiente, en particular la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria con calidez.
7. Impulsar un programa de administración y desarrollo del patrimonio inmobiliario del organismo.
8. Actualizar la normatividad aplicable para cumplir eficientemente con la función social de la Institución en el corto, mediano y largo plazo.

**Resumen de Resultados
Proceso de Evaluación
Dirección de Pensiones del Estado**

9. Modernizar el sistema de control y seguimiento, así como transparentar los procesos y ofrecer servicios en línea a los afiliados y pensionados.
10. Reforzar las medidas de control para evitar y sancionar todo acto de corrupción o conductas irregulares.

VI. Mapa Estratégico por Sector



Cada uno de los 10 puntos debe tener una meta y sus respectivos indicadores