

Javier Cascante E.
Superintendente

SP-2138

30 de diciembre de 2009

Ingeniero
Alberto Dent Zeledón, *Presidente*
**Consejo Nacional de Supervisión
del Sistema Financiero**

Estimado señor:

En cumplimiento de lo dispuesto por la Contraloría General de la República en las *Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión, según lo dispuesto en el inciso E) del Artículo 12 de la Ley General de Control Interno*, hago del conocimiento del CONASSIF mi informe final de gestión en calidad de Superintendente de Pensiones, cargo que ocuparé hasta el día 31 de diciembre de 2009.

Deseo manifestarles mi agradecimiento a los miembros de ese Órgano Director por la confianza depositada durante el período que abarcó mi nombramiento en ese cargo.

Cordialmente,



cc: *Asesores CONASSIF*

“Valor del mes: Servicio de Calidad”

INTRODUCCIÓN

Mediante el artículo 13, Sesión número 298-2002 del 6 de mayo del 2002, el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero me honró con la designación en el cargo de Superintendente de Pensiones. Posteriormente, mediante el Artículo 5 del Acta de la Sesión Número 649-2007 del 21 de mayo del 2007, acordó la reelección en dicho cargo.

A raíz de mi renuncia a dicho cargo a partir del día 31 de diciembre de 2009, se presenta el siguiente informe final de labores para resumir los principales logros de la labor sustantiva institucional, entre ellos:

1. Definición e implementación de un modelo integrado de supervisión basado en riesgos para el Sistema Nacional de Pensiones.
2. Definición de la estructura organizacional necesaria para la ejecución del modelo de supervisión
3. Campaña educación previsional
4. Certificación ISO 9001-2000
5. Impulso a la mejora en los procesos de control y sistemas automatizados de los supervisados.
6. Supervisión de equilibrio actuarial de regímenes colectivos
7. Fortalecimiento de labores de supervisión a través de auxiliares.
8. Reglamentación sobre inversiones e introducción de la valoración a precios de mercado.
9. Normativa y devolución de comisiones
10. Otros aspectos relevantes

Además, el informe incluye un balance realizado en materia de control interno y detalla el estado de los proyectos de SUPEN que a la fecha se encuentran en desarrollo.

RESULTADOS DE LA GESTION

1. Definición e implementación de un modelo integrado de supervisión basado en riesgos para el Sistema Nacional de Pensiones.

La labor ejecutada tuvo como eje central avanzar hacia un modelo integrado de supervisión con los más altos estándares en la administración de carteras mancomunadas, con el objeto primordial de procurar el resguardo de los intereses de los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones, quienes constituyen la razón de ser de la Superintendencia.

Este logro exigió la definición de procedimientos de supervisión y mecanismos de control para una supervisión oportuna y eficaz; se avanzó significativamente en el uso de tecnología; se dispuso de un marco legal acorde con el desarrollo del Sistema abarcando también los regímenes previsionales colectivos y se fortaleció la labor de información permanente al afiliado, para fomentar la cultura previsional y dar una respuesta ágil y oportuna.

Construida la normativa y desarrollado conceptualmente el modelo de supervisión, el gran desafío que enfrentó luego el Sistema de Pensiones de Costa Rica fue precisamente, la implementación operativa de ese modelo de regulación, supervisión y fiscalización de los participantes del Sistema.

Así las cosas, del objetivo planteado para el ejercicio del cargo de Superintendente se desprendieron una serie de objetivos de carácter estratégico:

- a) Mantener recurso humano pro-activo, identificado con la institución y técnicamente preparado mediante un programa permanente de capacitación y desarrollo.
- b) Contar con adecuados procesos y procedimientos de supervisión, según los principios y estándares internacionales aplicables a la materia de pensiones, mediante la permanente actualización de los esquemas utilizados.
- c) Utilizar tecnología de avanzada que permita desarrollar y consolidar los actuales y potenciales sistemas de información para lograr una supervisión oportuna.
- d) Efectuar una labor de información permanente sobre el Sistema Nacional de Pensiones y de los regímenes previsionales que promueva la transparencia, confianza y seguridad de la gestión de los entes supervisados.
- e) Establecer mecanismos de control que permitan una supervisión adecuada sobre el acceso oportuno y equitativo de los afiliados a las distintas modalidades de beneficios que ofrece el sistema nacional de pensiones.
- f) Contar con procesos de atención de solicitudes de información o resolución de conflictos que den una respuesta ágil y oportuna a los usuarios del sistema de pensiones.

g) Establecer un área específica para la atención y recepción de consultas y denuncias del afiliado.

A partir de los objetivos anteriormente expuestos, la institución definió una estrategia de trabajo enmarcada dentro de la misión de regular, supervisar y fiscalizar a los participantes del Sistema Nacional de Pensiones.

La regulación emitida se caracterizó por la introducción de modificaciones a la normativa existente, la emisión de acuerdos del Superintendente y el trámite de nueva normativa en aspectos claves de la operativa de los supervisados. Tal es el caso de la el modelo de calificación de las operadoras y fondos administrados y el Reglamento de Inversiones para Operadoras de Pensión y Regímenes Básicos y Fondos de Pensión Complementarios creados por Ley Especial.

En los últimos años, y principalmente durante 2008, las labores de supervisión tuvieron como estrategia verificar que los análisis técnicos, relacionados con la identificación y medición de los riesgos asociados con los fondos de pensiones y capitalización laboral administrados bajo un régimen de capitalización individual, se utilizaran en la toma de decisiones del gestor de los recursos. Para ello, se hicieron análisis de las recomendaciones técnicas realizadas por las áreas de riesgos y la toma de decisiones a nivel de política de inversiones de los comités correspondientes, todo con el propósito de verificar que ambas instancias estaban ejecutando sus funciones conforme los requerimientos normativos y en favor de una gestión basada en riesgos de los fondos administrados.

Como resultado del ejercicio del modelo de supervisión, se establecieron planes de acción declarados por cada una de las entidades supervisadas, en los cuales se detallan acciones concretas, fechas y responsables designados por las operadoras para lograr gestionar y controlar los riesgos identificados. Ya que el esquema de supervisión es integrado, estos planes correctivos son objeto, a su vez, de seguimiento periódico para vigilar el cumplimiento de los compromisos asumidos por las operadoras y para valorar la efectividad de la implementación de esas acciones.

Los esfuerzos de la supervisión de las operadoras de pensiones se han centraron en la implementación de las actividades relacionadas con la Evaluación Cualitativa del Riesgo Operativo. Este ejercicio permitió cuantificar el resultado obtenido por cada entidad supervisada en esta evaluación. Dicha nota, además, sirvió como insumo esencial para que cada operadora realizase el cálculo del capital mínimo de funcionamiento, suma que simultáneamente coincide con el requerimiento de riesgo operativo, según establece el Capítulo VII del Reglamento sobre la Apertura y Funcionamiento de las entidades autorizadas y el funcionamiento de los fondos de pensiones, Capitalización Laboral y Ahorro Voluntario previstos en la Ley de Protección al Trabajador.

En resumen, para todas las entidades supervisadas por SUPEN en la actualidad se desarrollan y actualizan, de forma mensual, mapas de riesgo, que identifican de acuerdo a la intensidad de los hallazgos, el grado de riesgo involucrado. Estos mapas de riesgo, son la base para dar el respectivo seguimiento de los fondos bajo administración, de los programas de visita a las entidades y del continuo proceso de mejoramiento continuo de la propia Superintendencia. Todo lo anterior, está correctamente documentado en las áreas de supervisión respectivas.

A nivel internacional, la SUPEN colaboró en el desarrollo de un conjunto básico de mejores prácticas en la supervisión de los sistemas de pensiones en el seno de la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS). El documento adoptado por los organismos supervisores de los países miembros de AIOS permite contar con un instrumento para la valuación del modelo de supervisión utilizado. El reconocimiento a nivel internacional por las labores desarrolladas en materia de supervisión basada en riesgos, influyó para que Costa Rica ejerza la Presidencia de dicha asociación para el período mayo 2008-2010.

2. Definición de la estructura organizacional necesaria para la ejecución del modelo de supervisión

Mediante el oficio SP-1412 del 2 de julio del 2004, la administración solicitó la autorización al Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF) para iniciar formalmente un proceso de reestructuración en la SUPEN, al amparo de los establecido en los artículos 57 y 58 del Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima (RAS). El objeto de la puesta en marcha del proceso de reestructuración lo fue el transformar la estructura organizativa de la Superintendencia para lograr que ésta fuera funcional, práctica y se reforzara el modelo de supervisión basado en riesgo con en que trabaja.

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, mediante Artículo 11 del Acta de la Sesión 514-2005, celebrada el 23 de junio del 2005, aprueba, entre otros documentos, el Modelo de Procesos propuesto por la firma Deloitte & Touche, S.A., con la finalidad de que la Superintendencia de Pensiones cumpla con su misión, visión, objetivos y funciones que le otorga la legislación vigente. Asimismo, el Consejo aprueba el Criterio Técnico R-05-2004, por ende, la nueva estructura organizativa de puestos, el Manual General de Funciones, el Manual Descriptivo de Puestos, el Manual de Actividades Ocupacionales, el Informe de Clasificación y Homologación de Cargos y el Informe de Cargas de Trabajo. En razón de ello, acuerda encomendar al Departamento Gestión del Recurso Humano que conjuntamente con las Autoridades Superiores de la SUPEN, una vez ratificado este acuerdo, ubiquen al personal según la idoneidad y potencialidad de los funcionarios basados en el Manual Descriptivo de Puestos y las pruebas para la evaluación de perfiles realizadas por la empresa Deloitte & Touche, S.A.. Dicho Acuerdo fue ratificado por la Junta

Directiva del Banco Central de Costa Rica mediante Artículo 5 del Acta de la Sesión 5237-2005, celebrada el 6 de julio del 2005.

En consecuencia, la estructura organizacional y funcional aprobada para la Superintendencia de Pensiones responde al Modelo de Procesos recomendado por la firma Deloitte & Touche, donde ambos conceptos están dispuestos para facilitar los objetivos estratégicos de la Institución y su puesta en práctica. De esta manera, se identificaron y evaluaron acuciosamente los elementos de la estructura que obstaculizaban el cumplimiento de la estrategia, con el propósito de corregirlos, a la luz de las necesidades y retos del entorno y a lo interno de la organización. Para tal efecto fue fundamental el involucramiento de los distintos niveles jerárquicos en la asignación de funciones y responsabilidades.

3. Campaña educación previsional

El artículo 38, inciso v), de la Ley de Creación del Régimen Privado de Pensiones Complementarias, N^o 7523, señala como responsabilidad de la Superintendencia de Pensiones el suministrar al público la más amplia información sobre la situación del sector pensiones, de tal forma que cuente con información pertinente para comprender el funcionamiento del sistema nacional de pensiones y tomar decisiones concienzudas al respecto.

El mercado de pensiones incorpora una población con heterogeneidad educativa y socio económica, quienes deben cotizar obligatoriamente para su ahorro previsional y generalmente no cuentan con una cultura de ahorro.

Las responsabilidades legales y sociales que enmarcan el accionar de la Superintendencia de Pensiones, así como los principios internacionales de regulación y supervisión, que señalan el deber de promover el fortalecimiento, perfeccionamiento y desarrollo de la cultura previsional y del sistema de pensiones, demandaron que el informar y educar se convirtieran en un proceso constante y permanente, como lo son las otras tareas de supervisión, regulación y control.

Así, la inclusión del tema del ahorro y pensiones en los planes formales de estudio aseguraba en cierta medida que, desde los primeros años, los niños conozcan con anticipación los conceptos básicos de pensiones e insten a los padres a preocuparse en el funcionamiento del Sistema Nacional de Pensiones y las implicaciones del ahorro en su calidad de vida. Esto les permitiría interesarse posteriormente en la vigilancia de su pensión y les proporcionará las herramientas claves para analizar las posibilidades que les brinda el mercado. La educación es una garantía para impulsar a largo plazo, un enfoque responsable sobre la necesidad del ahorro presente en pro del bienestar futuro de las personas.

Se impulsó y ejecutó un programa de educación previsional en los alumnos de IV y V grado de las escuelas públicas, privada y semiprivadas del país, cuyo objetivo general fue crear y fortalecer una cultura financiera sana, entendiendo por tal el ahorro previsional, el correcto uso de los recursos financieros, su importancia para el futuro y cómo estas conductas se relacionan con una buena calidad de vida. Como ejes específicos, se busca que los estudiantes cuenten con una base informativa que les permita reconocer los conceptos básicos sobre finanzas, ahorro, inversión y pensiones, así como su papel presente y futuro dentro del sistema y de la sociedad en el área financiera. Asimismo, que los docentes conozcan sobre el tema y se profesionalice su enseñanza.

La implementación de esta estrategia se formalizó con la firma de un convenio con el Ministerio de Educación Pública en el año 2007. Así, el programa de desarrollo de una cultura de ahorro previsional fue incluido dentro del programa curricular de la materia de estudios sociales, que considera el tema del ahorro. Además, se incluyó como tema transversal según el contenido de estos temas del 4to, 5to y 6to nivel de la Educación General Básica, mediante un texto para los estudiantes y una guía para el maestro, documentos aportados por la SUPEN, a saber:

- a) Marco jurídico-institucional del país (instituciones públicas y privadas)
- b) Educación al consumidor
- c) Calidad de vida
- d) Participación ciudadana
- e) Toma de decisiones
- f) Proyecto de vida

4. Certificación ISO 9001-2000

Como un reconocimiento a toda la organización en el año 2008, la SUPEN logró la certificación del Sistema de Gestión de Calidad, cumpliendo de esa manera con las exigencias de la Norma INTE-ISO 9001-2000. La certificación que había sido catalogada como meta para la Superintendencia desde que se propuso introducirse en los temas de gestión de calidad, supone un compromiso del personal no solo al Sistema y su interés por la mejora continua, sino ante todo una mayor conciencia de la importancia de la satisfacción al cliente.

El sistema de gestión de la calidad ha permitido una gestión ordenada de los recursos y la atención oportuna de las obligaciones institucionales. Además, ha facilitado el control de riesgos de los procesos al integrar como parte del sistema de calidad la evaluación de riesgos requerida en la normativa vigente. El proceso de certificación exigió de todas las dependencias un especial esfuerzo y disciplina.

Asimismo, ha permitido a la institución controlar el desarrollo del proceso y atender las metas institucionales. Se realizan auditorías internas y externas que revisan de manera

programada el estado del sistema. Todo lo anterior ha permitido simplificar la documentación y mejorar la eficiencia de los procesos.

En esa línea, en el año 2008, se efectuó la primer encuesta nacional de opinión pública en relación con el Sistema Nacional de Pensiones y las labores de la Superintendencia, de igualmente se programó realizarla cada dos años, los resultados fueron y serán sumamente provechosos para la SUPEN para el diseño y desarrollo de sus estrategias de comunicación y educación, todo en procura del mejoramiento continuo.

Hay que destacar que a finales del año 2009, INTECO revalidó el Certificado para la Superintendencia, lo que muestra el buen funcionamiento del Sistema de Gestión de Calidad de SUPEN.

5. Impulso a la mejora en los procesos de control y sistemas automatizados de los supervisados.

Esta Superintendencia, a través de la normativa y de requerimientos particulares, ha impulsado la adopción de sanas prácticas de gestión y mejoras significativas en los sistemas de información de los gestores. Lo anterior ha permitido la identificación de los riesgos a los cuales se ven expuestos los fondos administrados. Por su parte, los gestores realizan evaluaciones internas y externas de sus procesos de control internos y tecnologías de información.

Paralelamente, estas mejoras han permitido remitir información a través de medios electrónicos, la cual se incluye en las bases de datos de la SUPEN y en consecuencia se integra dentro del modelo de supervisión. Otra consecuencia de las mejoras en los sistemas de información se relaciona con la estandarización y tratamiento contable.

La SUPEN estableció una Ventanilla Electrónica de Servicios (VES), conformada por un portal Web para el acceso de las entidades supervisadas y a la propia Superintendencia, al cual se accede por medio de una red privada virtual para tener una comunicación segura y encriptada que permite:

- a) Transferencia de los archivos de información que las entidades supervisadas deben enviar periódicamente.
- b) Servicio de administración de la seguridad por parte de las entidades.
- c) Servicio para que los entes supervisados actualicen la información cualitativa, en lo referente a los órganos colegiados, administración, comités y auxiliares de supervisión, entre otros.
- d) Devolución de incentivos fiscales para planes de pensión voluntarios, permite conectar a la Dirección General de Tributación Directa, las operadoras y la SUPEN.

6. Supervisión de equilibrio actuarial de regímenes colectivos

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento Actuarial para los Regímenes Colectivos, se analizaron las valuaciones actuariales presentadas por las entidades supervisadas y se dio seguimiento a los planes emprendidos para atender las recomendaciones contenidas en dichas valuaciones. Además de dichas valuaciones, se contrató la elaboración estudios auxiliares externos para el IVM, Poder Judicial y Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional.

Esta es la primera vez en la historia del régimen que profesionales externos a la CCSS evalúan la solvencia y sostenibilidad de los recursos administrados en el IVM a un plazo de 100 años. A partir de estos diagnósticos y de otros estudios que se hagan en el futuro, existen múltiples alternativas para resolver el desequilibrio entre los ingresos y las obligaciones de este régimen de pensiones.

Por otro lado, en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte se dio seguimiento a la calificación de la invalidez, lo que permitió determinar que se encuentra pendiente la finalización, aprobación y aplicación de las “Guías para la Evaluación de la Invalidez y la Discapacidad”, con el fin de estandarizar criterios de calificación de la invalidez que incorporen factores físicos y sociales a dicha valoración, en aras de disminuir el porcentaje de beneficios que se otorgan en la vía judicial.

7. Fortalecimiento de labores de supervisión a través de auxiliares.

Con la revisión hecha al modelo de supervisión, se encontró que existe un importante apoyo en la supervisión de las entidades externas al proceso, las cuales han sido denominadas auxiliares de supervisión. Para poder formalizar la colaboración de estas instituciones, la SUPEN se dio a la tarea de proponer las normas a los organismos competentes a efecto de delimitar la responsabilidad de cada uno de ellos.

A los Auditores Externos se les requirió dictamen sobre la razonabilidad de los estados financieros con la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad e Información Financiera, ambiente de control interno. Los auditores internos deben presentar informes periódicos con los resultados de sus revisiones. Por su parte, el contralor normativo debe velar por el cumplimiento de la normativa dictada, para lo cual deben presentar sus respectivos informes.

Adicionalmente, se participó en la redacción de una “Norma Producto”, de manera que el proceso de inversión pueda ser certificado, cumpliéndose así con estándares internacionales.

8. Reglamentación sobre inversiones e introducción de la valoración a precios de mercado.

Durante la gestión se introdujo la valoración a precios de mercado para las inversiones de los fondos administrados. Además, la obligatoriedad para la creación de comités de inversiones y riesgos con la participación de miembros independientes, y reformas normativas sobre los instrumentos a ser incorporados en los portafolios y modificaciones en límites de inversiones que han desembocado en portafolios más diversificados, en algunos casos con participación en instrumentos internacionales. Estas normativas han sido actualizadas de forma oportuna en función de la evolución del mercado y las mejores prácticas de supervisión a nivel internacional.

9. Normativa de comisiones

El establecimiento de topes y bases de cálculo de las comisiones que cobran los gestores han sido objeto de análisis y modificaciones procurando maximizar la pensión de los afiliados en un sistema de capitalización individual. A finales del año 2009, existe una normativa en consulta que modifica la base de cálculo de la comisión en procura de una mayor transparencia hacia al afiliado.

10. Otros aspectos relevantes

Existen otros aspectos desarrollados que vale la pena comentar.

1. Separación fondos A y B: para reconocer contratos y situaciones particulares incorporadas en la legislación anterior se crearon dos tipos de fondos voluntarios, los primeros para quienes tienen derecho a realizar retiros.
2. Entrega de quinquenio del FCL: durante el año 2006 correspondió la primera entrega del quinquenio, para quienes mantuvieron una relación laboral durante cinco años con el mismo patrono.
3. Gobierno corporativo: se participó en la elaboración conjunta con los otros entes reguladores, de un cuerpo normativo que establece prácticas novedosas sobre las relaciones de las partes interesadas con la dirección y gobierno de las entidades supervisadas.
4. Fusión de fondos y licitación de registros erróneos: se procedió a unir los fondos de afiliación automática con aquellos que eligieron voluntariamente afiliarse a esas

entidades, tanto para el ROP como para el FCL. Además, se sacó a licitación la administración de los fondos de registros erróneos.

5. Normativa en consulta Planes de Beneficio: En la actualidad la normativa sobre este tema se encuentra en consulta al medio. Esta normativa es de suma importancia para la consolidación de la reforma previsional realizada por medio de la Ley de Protección al Trabajador.

11. Control Interno

La SUPEN utiliza para implementar el Sistema de Control Interno la herramienta del Sistema de Gestión de Calidad. La administración decidió utilizarla por las siguientes ventajas:

- a) Es un sistema de gestión muy bien estructurado y con enfoque basado en procesos.
- b) Apoyado en un sólido sistema documental.
- c) Orientado a la autoevaluación y al mejoramiento continuo.
- d) Enfocado a la satisfacción del cliente.

Las herramientas y actividades del Sistema de Gestión de Calidad que corresponden a la autoevaluación son de uso y análisis constante, por parte del Comité Ejecutivo Institucional, la Gestora de Calidad y por el personal en general.

Al considerar las dimensiones de la Ley de Control Interno, el Sistema de Calidad permitió los siguientes logros.

Ambiente de control

- a) La Superintendencia de Pensiones ha finalizado su proceso de documentación de todos los procesos, habiéndose creado una base sólida de trabajo sobre la cual la institución podrá mejorar a futuro. Se ha documentado manuales organizacionales, descriptivos de puestos, políticas y demás disposiciones requeridas para el adecuado funcionamiento institucional. Adicionalmente, la SUPEN ha buscado alcanzar los objetivos de control por medio de la adición de puntos de control a los procedimientos operacionales normales.
- b) Se ha estructurado mediante la figura del Comité Ejecutivo Institucional las revisiones y toma de decisiones pertinentes a la alta dirección en el marco del Control Interno. En el marco de la rendición de cuentas institucional, es a este comité donde se reportan los indicadores de desempeño sobre el trabajo de los macro procesos institucionales y desde ese cuerpo colegiado es que las decisiones de la organización son evaluadas y tomadas.

Valoración de riesgos

- a) La Superintendencia de Pensiones desde el año 2004 ha nombrado un Comité Institucional encargado de la evolución permanente de los riesgos a que se ven expuestas las operaciones. Se han cuantificado los principales riesgos a que se pueden ver expuestas nuestras operaciones y se ha tomado acciones concretas para mitigarlos.
- b) Como producto del trabajo de este comité ha sido posible diseñar un Plan de Contingencias que le permitirá a la SUPEN enfrentar una serie de situaciones que pudieran poner en peligro las operaciones cotidianas y el consecuente cumplimiento de los objetivos de la organización. A la fecha, está a punto de finalizar el proyecto de sitio alternativo, por tanto, en caso de presentarse un percance, en menos de una hora las principales operaciones de la institución podrán restablecerse.

Actividades de control

- a) Desde la instalación del Sistema de Calidad, se ha mantenido una revisión constante y aplicación permanente de procedimientos y políticas establecidas por la organización. Destacan las revisiones y auditorías a cuyos resultados se les da seguimiento estricto, utilizando las auditorías internas de calidad para tal fin..

Información y comunicación

- a) Se ha establecido procedimientos revisados y políticas claras para la emisión de informes, así como para la comunicación interna y externa.
- b) Todos los documentos del sistema son capacitados al personal involucrado y desde el inicio del sistema, los colaboradores han sugerido mejoras importantes para mejorar la base documental.

Seguimiento

Es permanente la identificación y seguimiento de oportunidades de mejora a raíz de auditorías internas y externas, revisiones de la Dirección, informes de riesgos, análisis de los productos y servicios brindados por la SUPEN a sus clientes internos y externos, estudios de partes interesadas y de opinión pública sobre el Sistema Nacional de Pensiones, a nivel nacional.

12. Proyectos relevantes en ejecución

Normativa sobre beneficios del ROP: cuerpo normativo para entregar los beneficios del Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias. Se remitió en consulta por parte del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero en la sesión 823-2009, celebrada el 18 de diciembre del 2009

Reforma comisiones del ROP: modificación de la base de cálculo de comisiones a un esquema sobre saldo con gradualidad hasta alcanzar 0.35% anual. Se remitió en consulta

por parte del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero en la sesión 823-2009, celebrada el 18 de diciembre del 2009

Servicio electrónico de compensación: herramienta del VES diseñada para supervisar y hacer más expeditos los traslados de recursos de las cuentas individuales de los trabajadores. Remitido en consulta mediante artículo 5 del acta de la sesión 810-2009, celebrada el 2 de octubre del 2009 del CONASSIF.

13. Recomendaciones

La principal recomendación versa en el apoyo al recurso humano de la Superintendencia. La consecución de muchas de las tareas fue gracias al esfuerzo del personal, apoyado por procesos de capacitación asociados a los ejes estratégicos de este Órgano Regulador. De ahí que es necesario que la Superintendencia siempre cuente con los recursos necesarios y la planificación adecuada en materia de capacitación de su recurso humano.

Una segunda recomendación, se asocia a la importancia de mantener actualizada la visión estratégica de la Superintendencia a los estándares internacionales que se desarrollan y modifican en materia de supervisión. Este aspecto es fundamental para que la regulación y los procesos de supervisión mantengan un alto nivel de sofisticación técnica y obliga al personal a mantener una labor de investigación y análisis permanente.

Finalmente, la exigencia de contar con sistemas de supervisión basados en riesgo, obligan a los organismos reguladores del sistema financiero, a disponer de tecnología de punta para así disponer de adecuadas herramientas de análisis. Esto lleva consigo procesos importantes de actualización de “hardware” y “software”. Es por ello, que es importante que, después de adecuados procesos de evaluación de las alternativas existentes, se mantenga el apoyo económico para la inversión en tecnología que se requiera.