



Departamento de Estudios  
Especiales y Valoración de Riesgo

**DI-2003-01**

***BENCHMARK DE LAS  
SUPERINTENDENCIAS DE  
PENSIONES EN AMÉRICA LATINA***

**Ana Patricia Morera Martinelli**

**Marzo del 2003**

**Clasificación JEL: G23  
Clave: Pensiones, Benchmark**

**Las ideas representadas en este documento son responsabilidad de los autores y no necesariamente representan la opinión de la Superintendencia de Pensiones.**

## **TABLA DE CONTENIDO**

I.	RESUMEN EJECUTIVO.....	3
II.	COMENTARIOS GENERALES SOBRE LOS SISTEMAS DE PENSIONES .....	4
A.	Consideraciones básicas de los Sistemas de Capitalización Individual .....	4
B.	Características de los Sistemas de Pensiones considerados .....	4
1.	<i>Argentina</i> .....	4
2.	<i>Costa Rica</i> .....	5
3.	<i>Chile</i> .....	6
4.	<i>El Salvador</i> .....	6
5.	<i>México</i> .....	6
6.	<i>Uruguay</i> .....	6
C.	Indicadores generales de cada sistema .....	7
1.	<i>Afiliados y salario promedio</i> .....	7
2.	<i>Alcance de los regímenes</i> .....	8
3.	<i>Fondos supervisados</i> .....	8
4.	<i>Administradoras de fondos</i> .....	9
5.	<i>Títulos utilizados en los fondos de pensiones</i> .....	10
III	EFICACIA Y EFICIENCIA DE LAS SUPERINTENDENCIAS DE PENSIONES	11
A.	Estructura de las Superintendencias .....	11
B.	Recurso Humano de las Superintendencias.....	12
1.	<i>Funcionarios totales</i> .....	12
2.	<i>Desglose de los funcionarios</i> .....	14
C.	Presupuesto de las Superintendencias .....	17
1.	<i>Presupuesto total</i> .....	17
2.	<i>Desglose del Presupuesto Total</i> .....	18
D.	Otra información relevante de las Superintendencias .....	21
1.	<i>Inspecciones realizadas</i> .....	21
2.	<i>Sanciones impuestas</i> .....	22
IV	RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	23
A.	Limitaciones .....	23
B.	Hallazgos generales .....	24
C.	Recomendación final .....	25
V	BIBLIOGRAFIA.....	27
VI	ANEXOS .....	28

## I. RESUMEN EJECUTIVO

Los estudios de *Benchmarking* usualmente se utilizan para establecer metas de acuerdo a normas externas y objetivas que se establecen en base al comportamiento de entidades similares a la que se encuentra en estudio (Morell, 1995). Por tanto, buscan establecer cuáles son las mejores prácticas en una industria que conlleven a un éxito en sus labores.

Este trabajo persigue determinar un *Benchmark* para la Superintendencia de Pensiones de Costa Rica a fin de lograr un mejor conocimiento en torno a los niveles de eficiencia administrativa y costo de la supervisión. Este tipo de ejercicio tendrá validez en tanto la comparación se realice contra entidades lo suficientemente similares para que sean comparables – para nuestro caso que su ámbito de supervisión sea similar y la calidad de esta equivalente- y lo suficientemente diferentes para establecer la eficiencia y curva de aprendizaje –es decir sistemas con profundidad del sistema y conocimiento de la industria asimétricos-.

Para la elaboración de este documento se requirió información en forma directa de las Superintendencias que tenían características deseables de comparabilidad. No fue posible encontrar entidades con ámbitos de supervisión idénticos al costarricense. De esta manera encontramos una simetría importante en la responsabilidad de los diferentes entes de regulación. El caso de Costa Rica mantiene responsabilidades de supervisión de los regímenes básicos de beneficio definido, así como algunas prestaciones de seguros como lo es los riesgos de trabajo, y fondos privados complementarios de toda índole. Lo común ha sido encontrar ámbitos de supervisión restringidos a los regímenes reformados de capitalización individual.

Por otro lado, los regímenes de capitalización laboral se han extendido en Latinoamérica en la última década. No fue posible encontrar información de importancia en otras latitudes por la inexistencia de un órgano de control establecido de forma clara y permanente.

El informe utilizó datos de las Superintendencias de: Argentina, Chile, El Salvador, México y Uruguay. Los casos de Bolivia, España, Polonia, Kazajstán y Perú no se incorporaron debido a la escasa información disponible. Para el caso de Costa Rica se incluyen los fondos básicos y especiales, así como sus respectivas administraciones, con el fin de cuantificar adecuadamente la labor realizada por la SUPEN. No se incorporó la Dirección Nacional de Pensiones ni el Régimen de Riesgos del Trabajo.

El estudio cuenta con claras limitaciones que deben ser tomadas en cuenta a la hora de interpretar sus resultados. Esta realidad disminuye la posibilidad de realizar comparaciones directas sin tener presente las particularidades del conjunto de entidades incorporadas en la muestra. Dentro de las principales limitaciones debe destacarse:

- El alcance de las responsabilidades de supervisión entre los entes nacionales y sus homólogos extranjeros puede tener grandes diferencias;
- Una importante asimetría en términos de desarrollo de los diferentes mercados supervisados;
- La muestra incluida en el estudio es producto de la respuesta lograda por parte de las entidades consultadas dentro de una muestra inicial controlada.
- La ausencia de información con mayor detalle no permite profundizar en el estudio de causas de algunos indicadores globales.

El informe inicia con una breve descripción de los sistemas de pensiones de América Latina y algunas variables descriptivas de cada régimen. Seguidamente se exponen los principales indicadores de eficacia y eficiencia de cada Superintendencia y se finaliza con un recuento de hallazgos.

## **II. COMENTARIOS GENERALES SOBRE LOS SISTEMAS DE PENSIONES**

### **A. Consideraciones básicas de los Sistemas de Capitalización Individual**

- Sistema de contribución definida donde los aportes que realizan los trabajadores se depositan en cuentas individuales a nombre de cada persona. De esta forma, el consumo futuro depende de la cantidad de recursos ahorrados en la vida activa y de sus rendimientos.
- Los ahorros de cada trabajador se manejan a través de fondos de pensiones. Estos son administrados por sociedades especializadas según los parámetros establecidos por el órgano Supervisor.
- Entre la sociedad administradora y el fondo de pensión debe existir una separación patrimonial que garantice a los cotizantes la propiedad del fondo.
- Los trabajadores tienen libertad para elegir la entidad encargada de administrar su fondo de pensiones. Asimismo, pueden cambiar a otra administradora cuando consideren que sus recursos no son manejados adecuadamente.
- En algunos casos se le permite a los trabajadores elegir la modalidad de pensión que desean disfrutar cuando se jubilen. En general se puede escoger entre una renta vitalicia o un retiro programado.
- Adicionalmente, algunos sistemas mantienen un esquema de pensiones de reparto con cargo al presupuesto fiscal (Jaikel y Morell, 2000).

### **B. Características de los Sistemas de Pensiones considerados**

#### **1. Argentina**

El Sistema de Pensiones de Argentina encuentra sustento legal en la ley 24.241 de 1993. Se basa en un régimen de reparto administrado por el Estado a través de la Administradora Nacional de Seguridad Social y por un régimen de capitalización individual a cargo de las administradoras de fondos de pensiones constituidas para dicho fin.

- Un régimen de reparto, donde se garantiza el pago de las prestaciones previstas hasta el monto establecido en la Ley de Presupuesto. Las prestaciones se financian con los aportes de los trabajadores asalariados (11% de sus ingreso imponible) y de los patronos (16% del ingreso imponible). Adicionalmente, cotizan los trabajadores independientes con un 27% del ingreso base según su categoría. El fondeo de este régimen también incluye la

recaudación total del impuesto de los bienes personales no incorporados al proceso productivo; el 10% de la recaudación del IVA y el 20% de la recaudación del impuesto a las ganancias previos a la coparticipación; los recursos anuales que se fijan en la Ley de Presupuesto y los otros recursos previstos en la legislación.

- Un régimen de capitalización individual obligatoria sustituto del anterior. Estos regímenes incluyen un aporte de 5% del trabajador y de 16% de su respectivo patrono. Al final se dispone de los saldos acumulados en las cuentas individuales de cada cotizante, una vez que se deducen las comisiones que cobran las entidades administradoras<sup>1</sup>. Además, contabilizan la rentabilidad obtenida con las inversiones realizadas con los recursos de los fondos.
- El tercer pilar es similar al anterior con la diferencia de que incluye los aportes individuales voluntarios.

En Argentina, las cotizaciones a la pensión son obligatorias para trabajadores dependientes e independientes, quienes pueden escoger entre el sistema de capitalización individual o el de reparto explicados anteriormente. La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones se encarga de velar por la estabilidad del sistema de capitalización individual.

## **2. Costa Rica**

El Sistema de Pensiones costarricense mantiene un sistema básico de beneficio definido administrado por el Estado a través de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). Además, cuenta con un sistema de capitalización individual, obligatorio y complementario al anterior, administrado por las Operadoras de Fondos de Pensiones Complementarios (OPC). La reforma data del año 2000 por Ley 7983. El sistema costarricense se resume de la siguiente manera:

- El régimen básico lo compone el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS, o los sustitutos del Magisterio Nacional, Poder Judicial o con cargo al Presupuesto Nacional. El primero se fondea con los recursos aportados por los trabajadores, patronos y Estado. Adicionalmente, contempla un 15% de las utilidades de las empresas públicas. Los otros casos cuentan con contribución tripartita.
- El sistema complementario obligatorio incluye las cuentas individuales administradas por OPC mediante la figura de fondos de pensiones. El monto de la pensión guarda correspondencia con el monto ahorrado y los rendimientos derivados de las inversiones realizadas por el fondo luego de ser cobrados las comisiones de administración respectivas. El aporte es de un 4,25% del salario reportado a la CCSS.
- Se cuenta también con un sistema voluntario de cuentas individuales que se nutren de aportes voluntarios realizados por el trabajador o por medio de convenios de afiliación colectiva.

---

<sup>1</sup> En Argentina estas entidades reciben el nombre de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP).

- Finalmente, la legislación universaliza una pensión no contributiva para las personas mayores de 65 años en condición de pobreza. Este sistema se financia por medio del fisco y el 95% de las utilidades netas de la lotería electrónica.

La Superintendencia de Pensiones se encarga de la supervisión de las 9 operadoras de pensiones complementarias, los 5 regímenes básicos y los 10 fondos creados por ley especial.

### **3. Chile**

El Sistema de Pensiones chileno se establece por Decreto Ley 3500 de 1980. Es el régimen de capitalización individual más antiguo de la región. A pesar de ser un sistema de capitalización puro cuenta con un régimen de reparto financiado por el fisco que desaparecerá con el tiempo. Además, cuenta con una pensión mínima garantizada por parte del Estado si los ahorros acumulados por al menos veinte años no alcanzan para cubrirla.

La afiliación es obligatoria para los trabajadores asalariados y voluntaria para los independientes. Se trabaja con un aporte del 10% de la renta imponible del mes y se permiten aportes voluntarios que no excedan las 60 unidades de fomento<sup>2</sup>. En este caso no existe aporte del empleador, quien sólo actúa como agente retenedor.

### **4. El Salvador**

La reforma al sistema salvadoreño se dio en 1997 por Decreto 927. Sistema de capitalización individual y afiliación obligatoria para los trabajadores dependientes y voluntaria para los independientes. La cotización asciende a un 12,98% del salario del trabajador y dichos aportes son manejados por Administradoras de Pensiones supervisadas por la Superintendencia de Pensiones.

### **5. México**

Este país también implantó un régimen de capitalización puro obligatorio para los trabajadores asalariados y voluntario para las personas que trabajan de forma independiente. La reforma se dio en 1996 con la Ley Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

La administración de los recursos está a cargo de empresas privadas llamadas Administradoras de Fondos de Retiro (AFORE) a las cuales se les permite la administración simultánea de varios fondos de pensiones. Estas entidades son supervisadas por CONSAR.

### **6. Uruguay**

Régimen integrado por un sistema mixto similar al de Costa Rica. Un sistema de solidaridad previsional administrado por el Estado por el Banco de Previsión Social y el régimen de jubilación por ahorro individual administrado por empresas privadas denominadas Administradoras de Fondos Provisionales (AFAP). La reforma legal entró a regir desde 1995 por Ley 16.173.

---

<sup>2</sup> Las unidades de fomento constituyen un mecanismo de indexación utilizado en la economía chilena.

Se trabaja con dos pilares a saber:

- Régimen de Jubilación por Ahorro Individual Obligatorio, financiado en su totalidad por los aportes de cada trabajador y los rendimientos obtenidos de las inversiones.
- Régimen de Jubilación por Solidaridad Intergeneracional, el cual brinda prestaciones definidas, financiadas por los trabajadores activos, los patronos, algunos impuestos establecidos para dicho fin y la asistencia estatal.

Los trabajadores que escojan una administradora de propiedad estatal cuentan con el respaldo del Gobierno para asegurarse una rentabilidad mínima en los casos en que las administradoras no lo brinden. Asimismo, respalda el pago de las prestaciones por jubilación común y de edad avanzada, y las pensiones de sobrevivencia que de ellas se deriven (Jaikel y Morell, 2000).

En este caso, la supervisión de las AFAP recae sobre la División de Control de AFAP del Banco Central de Uruguay, quien solamente regula los temas relativos al régimen de capitalización individual.

### **C. Indicadores generales de cada sistema**

#### **1. Afiliados y salario promedio**

Con la intención de establecer diferencias de escala de los regímenes considerados en el estudio debe considerarse el número de afiliados y los salarios de referencia sobre los cuales se cotiza. Sobresale los casos de México, Argentina y Chile que sobrepasan las posibilidades del sistema costarricense de manera clara.

Por otro lado, a junio del 2001 Argentina registraba el salario promedio más alto de los seis países. Sin embargo, se observa una caída importante en el dato registrado 12 meses después dada la fuerte devaluación que sufrió el peso argentino. Adicionalmente, los otros países, con excepción de México, registran una caída en dicha variable.

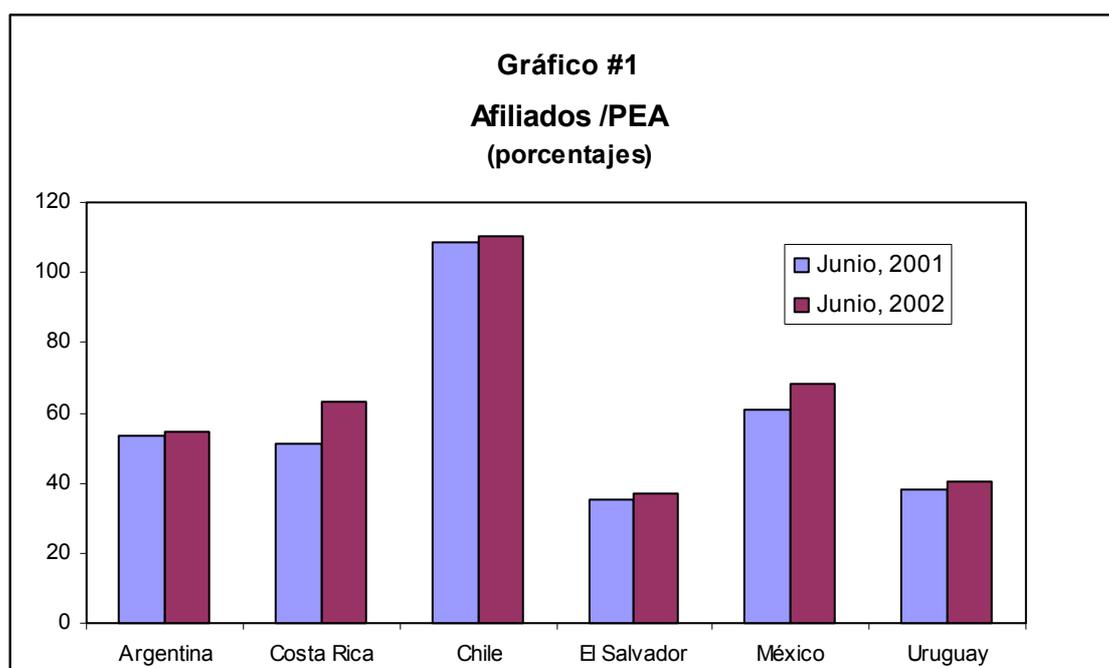
**Cuadro N°1**  
Afiliados y salario promedio por país

	Afiliados		Salario promedio (dólares)	
	Jun, 2001	Jun, 2002	Jun, 2001	Jun, 2002
Argentina	8.623.960	8.977.362	841	230
Costa Rica	820.511	1.044.568	ND	250
Chile	6.331.239	6.480.819	482	456
El Salvador	898.725	956.583	316	312
México	25.555.664	28.044.152	448	487
Uruguay	586.219	606.118	587	463

Fuente: Boletín Estadístico AIOS de junio de 2002

## 2. Alcance de los regímenes

A fin de medir la importancia del sistema reformado se reporta este indicador. Utilizar la relación de los afiliados a los regímenes con la población económicamente activa (PEA) señala la población cubierta por el sistema de pensiones de capitalización laboral.<sup>3</sup> En el primer caso, se aprecia un valor extremo para Chile, donde los afiliados sobrepasan la PEA. Caso contrario se presenta en El Salvador, cuyo porcentaje de cobertura es bajo.



## 3. Fondos supervisados

Chile es país con el régimen de capitalización individual que administra más fondos en América Latina logrando un proceso de acumulación lleva más de 20 años. En importancia le siguen México y Argentina. Sin embargo, a junio del 2002, este último país tan sólo registró 9 mil millones de dólares debido a la fuerte devaluación y a la crisis económica que presentó durante el período de estudio.

Costa Rica es el país con la reforma más reciente en pensiones, situación que lo ubicaría con el menor monto de recursos administrados en la muestra con apenas US\$137 millones. Sin embargo, destaca el hecho de que quintuplicó en términos absolutos los recursos administrados en este régimen en un año. Adicionalmente, la SUPEN también supervisa los fondos especiales y básicos, figuras que no presentan homólogos en otros países. Por ello, los recursos supervisados en nuestro país ascienden a US\$2.503 millones.

<sup>3</sup> No todos los países han sustituido totalmente su sistema de pensiones hacia la capitalización individual. En algunos casos, existen regímenes especiales como el caso de: los empleados públicos en México; profesionales, bancarios y escribanos en Uruguay, entre otros. Estos no se incluyen en el estudio pues no son tomados fiscalizados por las Superintendencias. Por ello, algunos indicadores podrían ser mayores a los presentados en este trabajo.

**Cuadro N°2**  
Fondos supervisados  
(millones de dólares)

	Junio, 2001		Junio, 2002	
	Saldo	% PIB	Saldo	% PIB
Argentina	22.166	8,2	9.734	11,1
Costa Rica	2.271	10	2.503	14,6
ROP	23	0,1	137	0,8
Básicos y especiales	2.248	9,9	2.266	13,8
Chile	33.777	50,2	35.838	55,2
El Salvador	657	4,7	896	6,1
México	22.293	3,6	28.033	4,6
Uruguay	926	5,1	861	7,3

Fuente: Boletín Estadístico AIOS de diciembre de 2001 y junio de 2002

En línea con los resultados anteriores, a junio del 2002, los fondos administrados por Chile representan un 55% del PIB de dicho país, resultado considerablemente mayor al observado en los otros regímenes. El caso atípico de crecimiento en Argentina se explica en la profunda recesión que sufre este país en el período.

#### **4. Administradoras de fondos**

En cuadro 3 se observa que Costa Rica es el país con una mayor cantidad de administradoras de pensiones a junio del 2001. Posteriormente, se ubica Uruguay con 18 administradoras a junio del 2001 y 17 un año después. En el otro extremo se encuentra El Salvador donde los fondos de pensiones son administrados únicamente por 3 operadoras.

En cuanto al tipo de administradoras que se fiscalizan, destaca SUPEN quien tiene a su cargo 9 administradoras de pensiones obligatorias y 17 de fondos especiales y básicos. Por su parte, Uruguay supervisa 4 administradoras de recursos previsionales y 13 de fondos voluntarios.

**Cuadro N°3**  
Administradoras y Fondos de Pensiones supervisados por país

	Administradoras de Pensiones		Fondos de Pensiones	
	Dic, 2001	Dic, 2002	Dic, 2001	Dic, 2002
Argentina	12	12	12	12
Costa Rica	26	26	71	74
Chile	7	8	14	36
El Salvador	3	3	3	3
México	13	12	16	15
Uruguay	18	17	18	17

Fuente: Elaboración propia

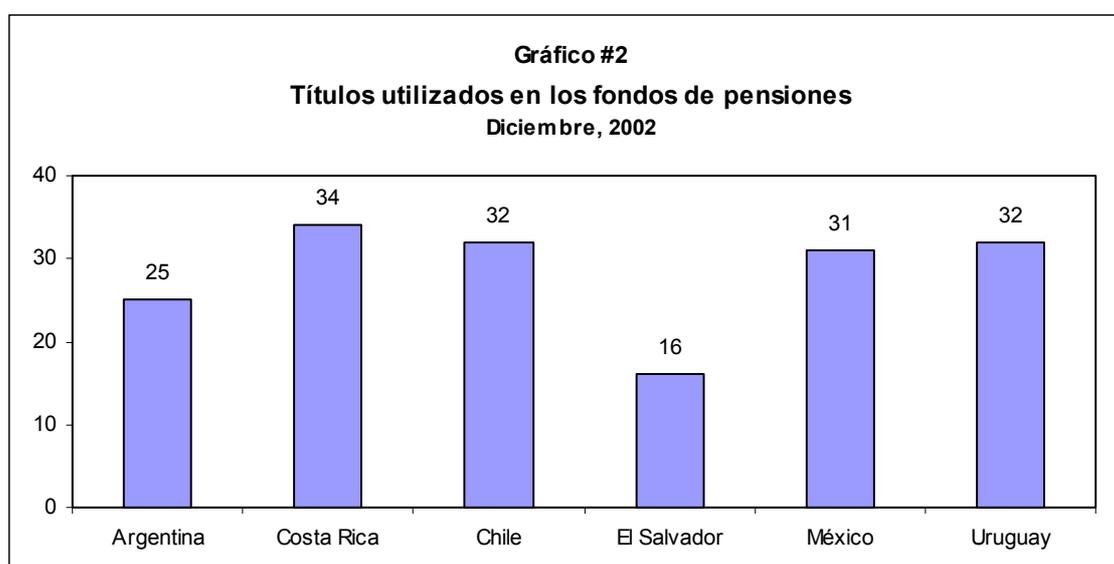
De acuerdo a la legislación vigente, las administradoras de Argentina, El Salvador y Uruguay únicamente pueden manejar un fondo cada una. Por su parte, Costa Rica exige una cantidad de fondos obligatorios mayor a sus administradoras de cuentas

individuales, además de los fondos de tipo voluntario, manteniendo en promedio 6,3 fondos. Además se supervisan 17 fondos especiales y básicos. Destaca también el caso de Chile donde se autorizaron 22 fondos nuevos en el período de estudio por lo que cada administradora maneja en promedio 4,5 fondos.

## 5. **Títulos utilizados en los fondos de pensiones**

En el gráfico 2 se muestra la cantidad de títulos utilizados por los fondos de pensiones a diciembre del 2002. En este caso se observa que las administradoras de Costa Rica son las que mantienen una mayor cantidad de títulos en sus carteras. Posteriormente, se ubican Chile y Uruguay con dos títulos menos.

Los fondos de pensiones con una menor cantidad de valores en sus portafolios fueron los de El Salvador donde se tiene a disposición 16 títulos.



### **III EFICACIA Y EFICIENCIA DE LAS SUPERINTENDENCIAS DE PENSIONES**

La supervisión y regulación de los fondos de pensiones ha sido incorporada como un elemento crítico de la reforma provisional en los países considerados. Para ello se han creado y fortalecido distintas entidades encargadas de esta función con el fin de potenciar el desarrollo transparente de los sistemas previsionales.

En el momento de desarrollo de este informe la supervisión provisional no contaba con principios explícitos de supervisión. Este particular no permite realizar un control de la información recogida por elementos de calidad o profundidad por parte de las entidades de la muestra. Tampoco es claro el modelo de supervisión sobre el cual cada una de las entidades desarrolla sus labores. Sin embargo, se realiza una breve descripción institucional a fin de conocer los parámetros administrativos existentes, parámetros que han de guardar concordancia con modelos de supervisión explícitos para cada sistema.

En el anexo 1 se presenta un resumen de la misión y visión de las distintas Superintendencias. En el caso de Argentina, no fue posible conseguir la información y dado que la supervisión en Uruguay se realiza por medio de una unidad especializada del Banco Central no existe una misión y visión claramente establecidas para ellos.

#### **A. Estructura de las Superintendencias**

La estructura básica de las Superintendencias se compone de 8 unidades: Control de Instituciones, Control Financiero, Control de Beneficios, Jurídica, Estudios Especiales y Valoración de Riesgo, Información y Gestión Institucional, Informática y las Comisiones Médicas.

La unidad de Control de Instituciones es la encargada de autorizar las nuevas Administradoras y los Fondos de Pensiones; así como sus fusiones y liquidaciones. Supervisa la gestión administrativa y contable de las Administradoras y los registros de información de afiliaciones y traspasos. Adicionalmente, revisan los mecanismos de control interno. Las labores de esta unidad se ejecutan por medio de visitas in-situ. Según KPMG (2001)<sup>4</sup>, esta unidad es independiente en el caso de Chile, México y El Salvador, además son las Superintendencias que presentan un mayor desarrollo en sus funciones. En Uruguay estas tareas se realizan en conjunto con las labores de la unidad de Control Financiero y en Costa Rica y Argentina están agrupadas con Control de Beneficios.

Control Financiero se encarga de supervisar el cálculo del vector de precios, las operaciones financieras, la valoración de los portafolios, análisis de los límites de inversión y determinación del valor cuota. Los países que cuentan con una división independiente son: Costa Rica, México y El Salvador. Chile agrupa estas tareas con la valoración de riesgos.

Control de Beneficios es el encargado de controlar, fiscalizar, atender y resolver las consultas y los reclamos que se presentan sobre asuntos relacionados con las prestaciones y los beneficios. Como unidad independiente sólo existe en Chile y El Salvador. En México esta labor no se realiza y está a cargo del Instituto Mexicano de Seguridad Social y en Uruguay esta labor la ejerce la Superintendencia de Seguros.

---

<sup>4</sup> Los datos obtenidos en este informe se utilizan en la mayoría de los comentarios incluidos en esta sección.

La unidad Jurídica le brinda asesoría legal a los otros departamentos de la entidad. Además atienden consultas sobre aspectos legales, asumen la defensa de la institución representándola en juicios o procedimientos y es la responsable de los procesos administrativos que realiza la Superintendencia. En todos los países, con excepción de Uruguay que recibe esta asesoría del Banco Central, es una división independiente.

Estudios Especiales y la Valoración de Riesgo es la unidad responsable de elaborar estudios sobre el comportamiento de la economía y del sistema de pensiones, propones normativa de supervisión con base en riesgos, así como metodologías y criterios financieros y actuariales aplicables al sistema. Además, responsable de generar y monitorear indicadores de alerta temprana para los principales riesgos financieros del sistema. En Costa Rica, México y Uruguay estas funciones se agrupan en una sola unidad. El Salvador tiene un Departamento de Estudios y otro de Valoración de Riesgo. Chile realiza estas funciones en la División Financiera.

La unidad de Información y Gestión Institucional administra los recursos humanos y materiales de la institución. Por lo general, desarrolla y controla el presupuesto, así como las cuotas que pagan las operadoras. En la mayoría de los países funciona en forma independiente; sin embargo, en Chile trabaja en conjunto con Informática y en Uruguay se recibe el apoyo del Banco Central.

Informática elabora las bases para la transmisión, manejo e intercambio de información entre la Superintendencia y las Administradoras. Además se encargan de velar por la existencia adecuada de hardware y software en la institución. En Costa Rica, Salvador, México y Argentina es una unidad independiente. En Uruguay se apoyan en el Banco Central y en Chile estas funciones se realizan en conjunto con la unidad anterior.

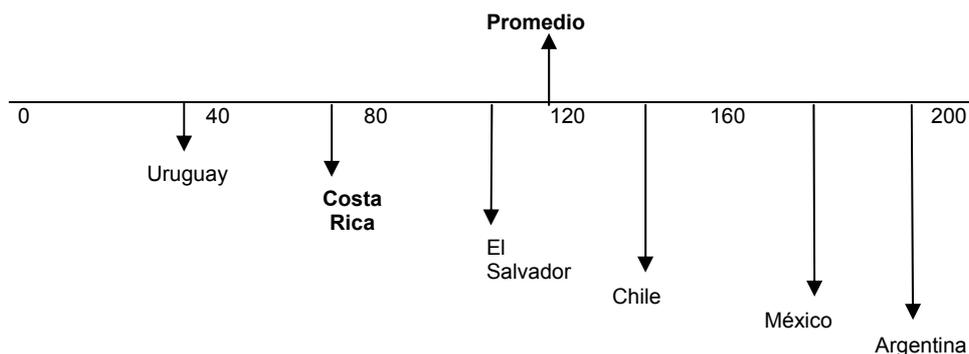
Las Comisiones Médicas se ocupan de apoyar la labor de las Comisiones Médicas que velan por el cumplimiento integral de la legislación en lo relativo al proceso de calificación de invalidez, a fin de garantizar objetividad en el proceso. Esta unidad funciona en las Superintendencias de Chile y El Salvador. En México esta labor es realizada por el Instituto Mexicano de Seguridad Social y en Uruguay por la Superintendencia de Seguros. Nuestro país no tiene una unidad que realice estas funciones.

## **B. Recurso Humano de las Superintendencias**

Una de las formas más sencillas de medir la eficacia de una entidad es determinar la cantidad de funcionarios con los cuales realiza sus tareas y, en este caso, la relación de estos con las entidades supervisadas. Este tipo de relaciones permite conocer niveles de carga de trabajo mas no mide calidad o profundidad de la supervisión.

### **1. Funcionarios totales**

A diciembre del 2002, las Superintendencias de Pensiones cuentan con 119 funcionarios en promedio. Argentina y México son las instituciones con más personal, 191 y 183 funcionarios respectivamente. Adicionalmente, Chile se encuentra por encima del promedio, según lo muestra la siguiente figura.



**Figura N°1**  
Funcionarios totales por Superintendencia  
Diciembre, 2001

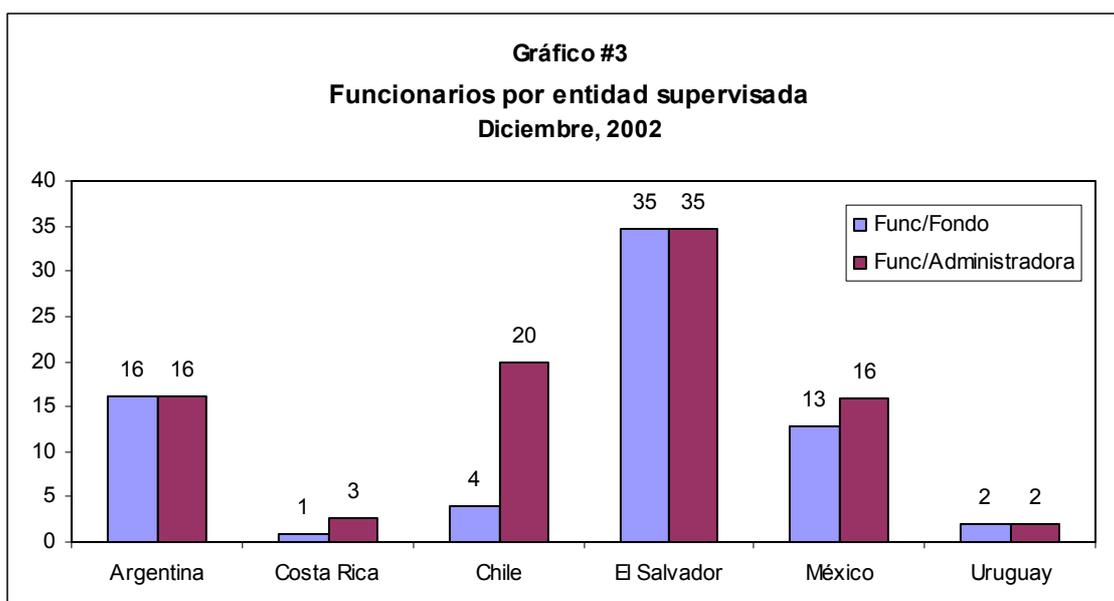
La entidad con menos funcionarios es Uruguay. Sin embargo, esta cifra sólo recopila los empleados de Control de Instituciones y Estudios Especiales y Valoración de Riesgo, ya que reciben apoyo del *staff* del Banco de Uruguay y de la Superintendencia de Seguros para realizar las funciones propias de la División Financiera.

Costa Rica y El Salvador son los otros dos países que se encuentran por debajo de la media. Sin embargo, El Salvador cuenta con un planilla muy cercana al promedio y con un 50% más de empleados que la nuestra.

Dado que las labores de supervisión se realizan en su mayoría a nivel de administradoras y de fondos de pensiones, la relación de estas dos variables con el número de empleados brinda una aproximación de la eficacia de cada entidad.

En la relación empleados por administradora de pensiones, Uruguay y Costa Rica son las instituciones que tenían un indicador menor. Sin embargo, debe realizarse la salvedad de que en nuestro caso se incluye todo el *staff* relacionado con la labor de supervisión mientras que en Uruguay este recuento es parcial ya que sólo se consideran los empleados de la División de Control de las Administradoras de Fondos de Ahorro Provisional.

El caso de El Salvador reporta más funcionarios por cada entidad supervisada. Posteriormente se ubica Chile con 20 empleados, mientras que Argentina y México trabajan con 15 empleados por administradora. Debe destacarse que la relación observada en Costa Rica es menor a una cuarta parte de la que presentan estas tres entidades; por ello, se concluye que nuestro país realiza sus funciones con una cantidad de funcionarios considerablemente menor que la observada en otros países.



En la relación funcionarios por fondo de pensiones Costa Rica trabaja con un funcionario por cada fondo. Los otros países muestran resultados superiores al nuestro, siendo Uruguay el segundo país más eficiente con 2 empleados por Fondo. Adicionalmente, se observa nuevamente que El Salvador es el país con un *rating* más alto.

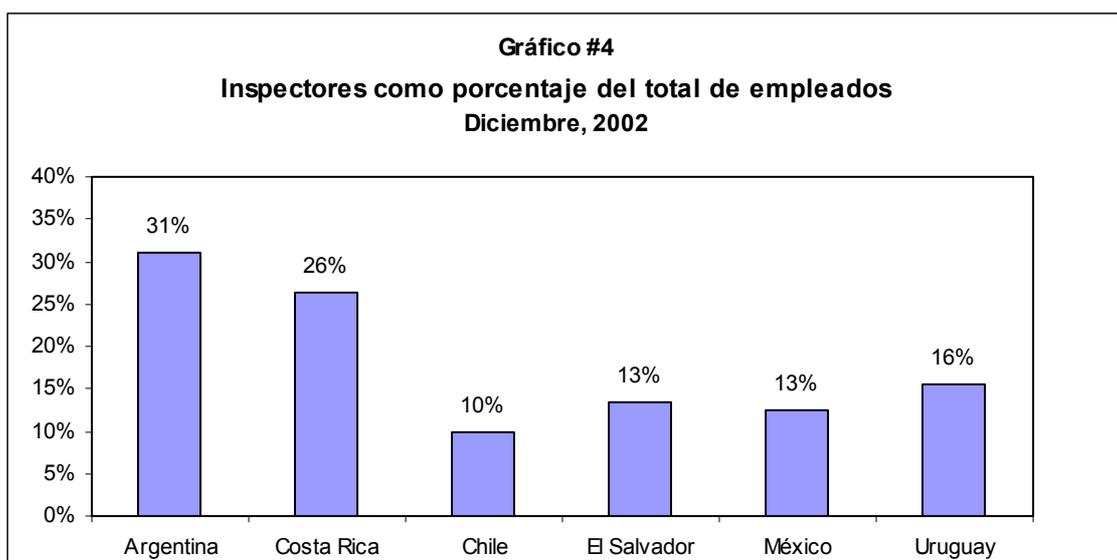
Por su parte, al comparar cuán eficientes son las superintendencias al utilizar el indicador anterior en relación al primero, se observa que Costa Rica es la entidad que más se beneficia de esta comparación, dado que es el país que cuenta con más fondos de pensiones. En el caso de Chile, se aprecia que al calcular la relación funcionarios/fondos de pensiones se obtiene un incremento en su eficacia, ya que se disminuye la relación de 20 empleados a 4. En México, el cambio es poco al pasar el indicador de 16 a 13 funcionarios. En los casos de Argentina, El Salvador y Uruguay se permiten manejar únicamente un fondo.

## **2. Desglose de los funcionarios**

El detalle de información recolectada permite extraer algunas conclusiones en cuanto a la composición del recurso humano. Para el desarrollo de esta sección se tomó tres tipos de funciones críticas en el proceso de supervisión: inspectores, empleados de apoyo y funcionarios de informática.

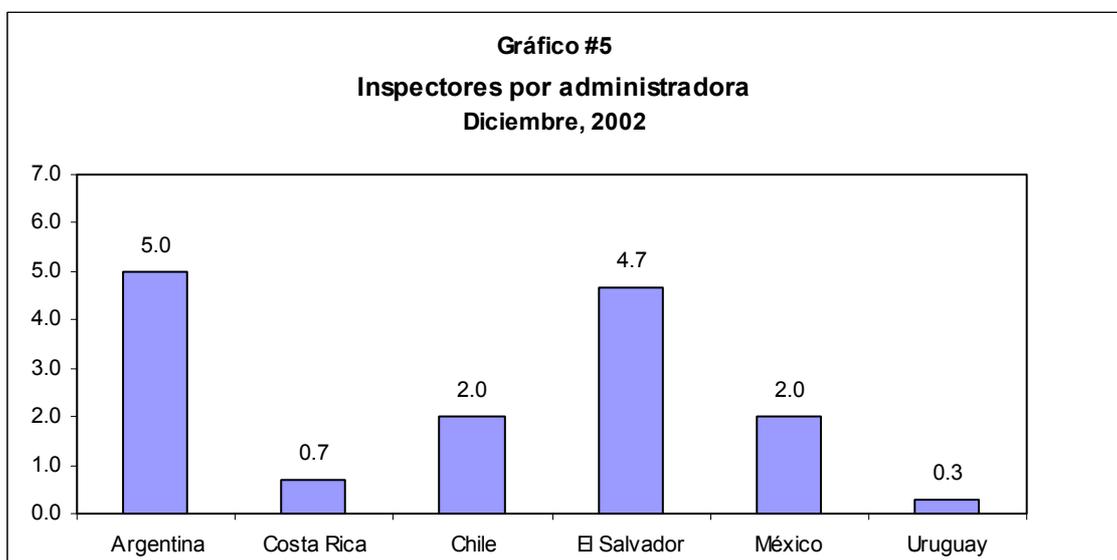
- **Inspectores**

A diciembre del 2002, las Superintendencias mantienen en promedio un 18% de su personal dedicado a labores de inspección directa. Argentina y Costa Rica se encuentran por encima de dicha cifra, mientras que Chile reporta un número relativo de inspectores menor. Por su lado, El Salvador, México y Uruguay se ubican por debajo del promedio



Un indicador más depurado resulta de encontrar el número de inspectores por administradora de pensiones. Dicha relación presenta un promedio 3 funcionarios por cada administradora.

En este caso, Argentina y El Salvador son los países que cuentan con más inspectores para cada administradora, al presentar una relación cercana a 5 empleados. Caso contrario presentan México, Uruguay y Costa Rica. Destacándose estos dos últimos casos donde no se cuenta ni con un inspector por cada entidad supervisada.

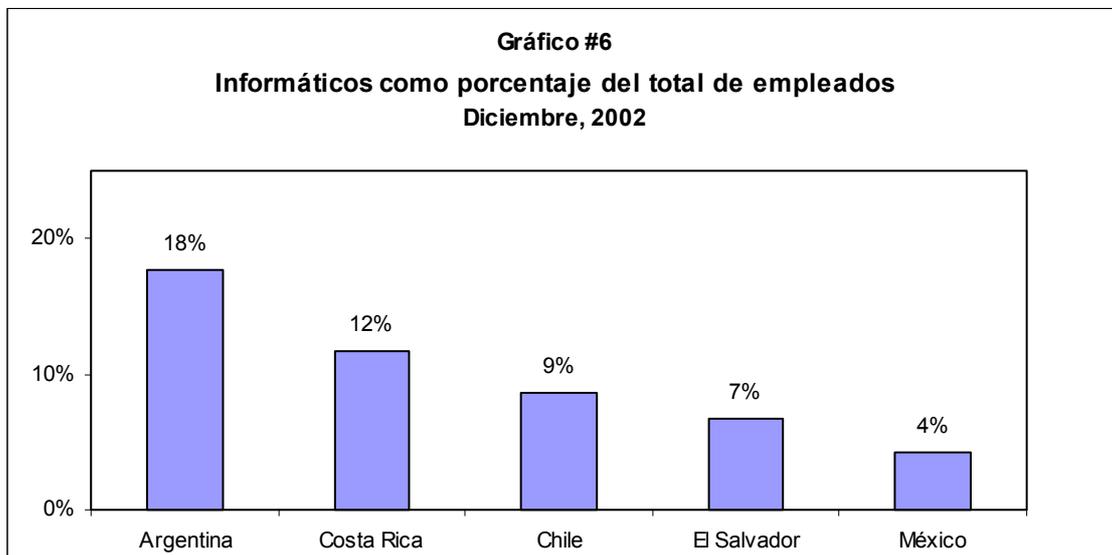


- **Funcionarios de Informática**

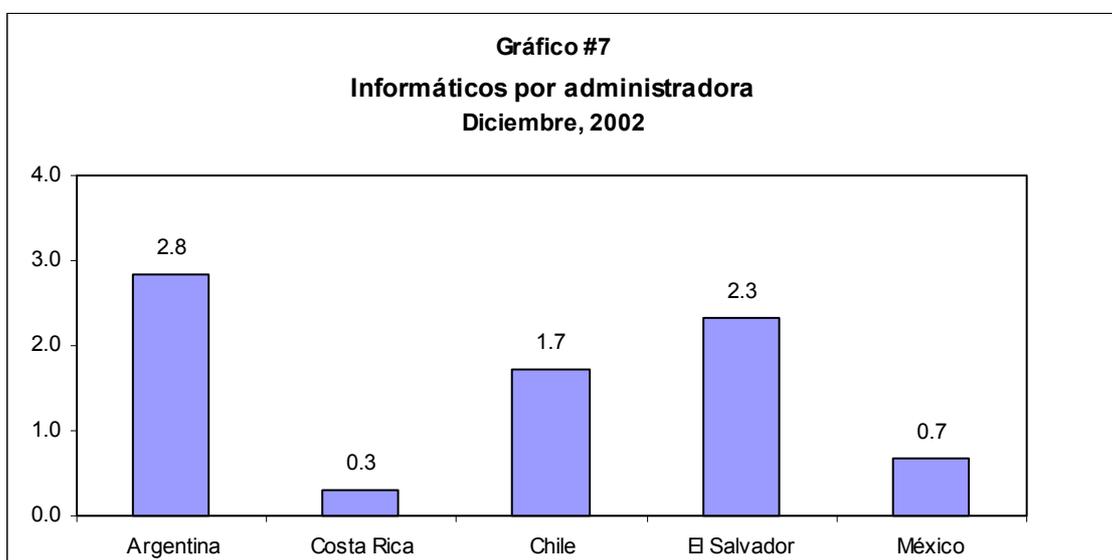
Los diferentes países han instaurado sistemas de información altamente automatizados que permitan realizar un cierre contable de fondos provisionales en forma diaria. Por tanto, las funciones de los departamentos de informática constituyen un eslabón crítico de apoyo en los modelos de supervisión.

Las entidades supervisoras mantienen, en promedio, un 10% de informáticos en su *staff*. Sin embargo, Argentina presenta un resultado superior a dicha media pues

cuenta con un 18% de informáticos en su personal. Costa Rica se ubica como la segunda Superintendencia con más informáticos al contar con un 12% de su personal dedicado a estas labores. El resto de los países muestran resultados inferiores a la media. Para el caso de Uruguay, no se cuenta con información ya que los informáticos son parte de la planilla del Banco Central.

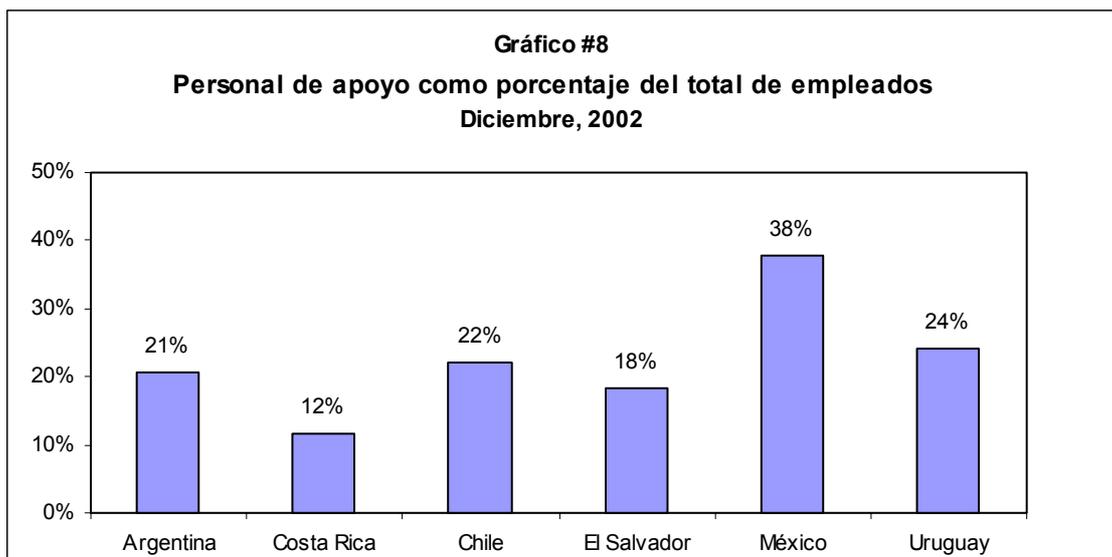


El indicador de informáticos por administradora demostró que El Salvador y Argentina son los supervisores con una posición relativa más elevada. Costa Rica y México trabajaban con menos de un informático por cada entidad a su cargo. Por su parte, Chile se encuentra en el promedio del grupo.



- **Funcionarios de Apoyo**

Los funcionarios de apoyo incluyen a las secretarías, mensajeros y misceláneos. La Superintendencia de México mantiene el mayor porcentaje en personal de apoyo en su planilla. Costa Rica es el país con un menor *staff* de apoyo, con un indicador de 12%. Adicionalmente, se observa que México, Uruguay y Argentina mantienen un porcentaje alto, superior al 20%.

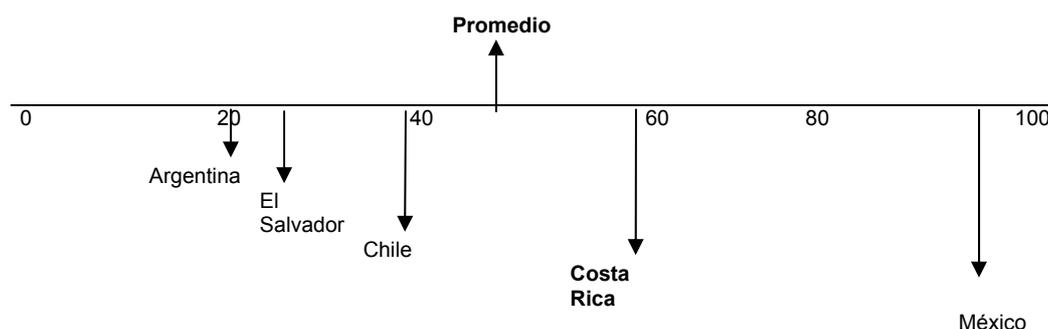


### C. *Presupuesto de las Superintencias*

La eficiencia de una Superintendencia se puede determinar por medio de su ejecución presupuestaria, donde se torna relevante el costo de cada entidad supervisada y el costo promedio por funcionario de la institución. Así como un desglose de las partidas del presupuesto. Estos indicadores brindan una comparación de los niveles de gasto, pero no brindan información sobre la suficiencia de la supervisión.

#### 1. *Presupuesto total*

A diciembre del 2002, las Órganos Supervisores cuentan con un presupuesto entre los US\$3 millones para el caso de El Salvador y US\$17 millones en México. En promedio cada Superintendencia maneja cerca de US\$47.000 por funcionario.



**Figura N°2**  
Presupuesto por funcionario  
Diciembre, 2002  
Miles de dólares

Este indicador explicita la intensidad de gasto en recurso humano sin realizar un control de calidad de recurso humano ni inversiones ejecutadas. Se observa que el gasto promedio por funcionario de México prácticamente duplica la media del grupo. En el caso de Argentina la Superintendencia cuenta con menos presupuesto por funcionario, seguido de El Salvador y Chile. Costa Rica, por su lado, reporta un dato superior a la media. Este régimen es el más reciente de los que se incluyen en la

muestra exigiendo realizar gastos ya ejecutados por sus homólogas y que podrían estar causando una distorsión en el presupuesto de SUPEN.

En cuanto al presupuesto total de la Superintendencia por sociedad administradora y por cada fondo de pensiones se encontró un gasto promedio superior al observado en los otros mercados. En este caso se ubica en US\$724.000 por cada administradora y de US\$533.000 por cada fondo. Estas cifras son ampliamente superadas por México y El Salvador, quienes prácticamente duplican la media del grupo. Caso contrario se observa en nuestro país donde se trabaja con un cuarto del presupuesto medio para cada administradora y con una décima parte del gasto promedio en cada fondo.

**Cuadro N°4**  
Costo total por Administradora y Fondo de Pensiones  
Diciembre, 2002  
(miles de dólares)

	Administradora	Fondo
Argentina	322,657	322,657
Costa Rica	154,338	54,227
Chile	711,135	138,276
El Salvador	1,016,440	1,016,440
México	1,417,374	1,133,899
Uruguay	ND	ND

Fuente: Elaboración propia

En el caso de Uruguay no existen cifras disponibles, pues se financian con el presupuesto general del Banco Central.

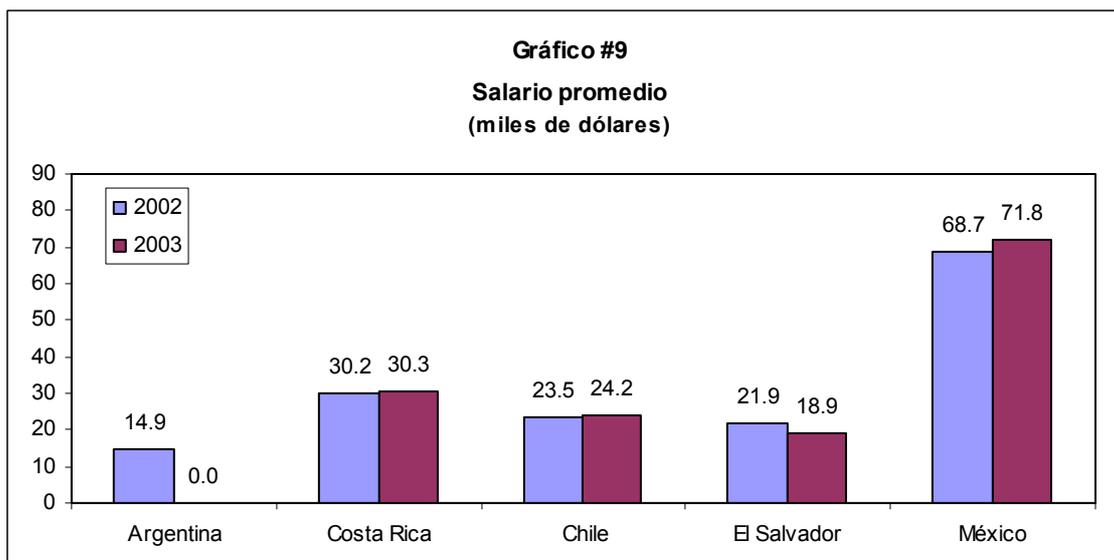
## **2. Desglose del Presupuesto Total**

- **Gastos en planilla**

Al revisar el gasto en recurso humano promedio, se encuentra en El Salvador la entidad donde los funcionarios perciben un menor salario. En Costa Rica<sup>5</sup>, a diciembre del 2002, en promedio los egresos en personal fueron mayores a la de los salvadoreños y los chilenos. Este dato podría estar influenciado por el bajo número de empleados de apoyo así como por el tipo de cargas sociales cubiertas por el patrono, ya que no fue posible determinar si en los otros países los patronos contribuyen en las cargas sociales a fin de realizar el ajuste respectivo.

México es el Órgano Supervisor con un mayor egreso al invertir cerca de US\$69.000 en cada funcionario mientras Argentina tan sólo le paga US\$15.000 a cada empleado producto de su crisis económica.

<sup>5</sup> Para el 2002, el rubro de gastos en planilla se ajustó a fin de eliminar las erogaciones correspondientes a la indemnización de vacaciones que se le realizó a los empleados de la escala regular con pluses.



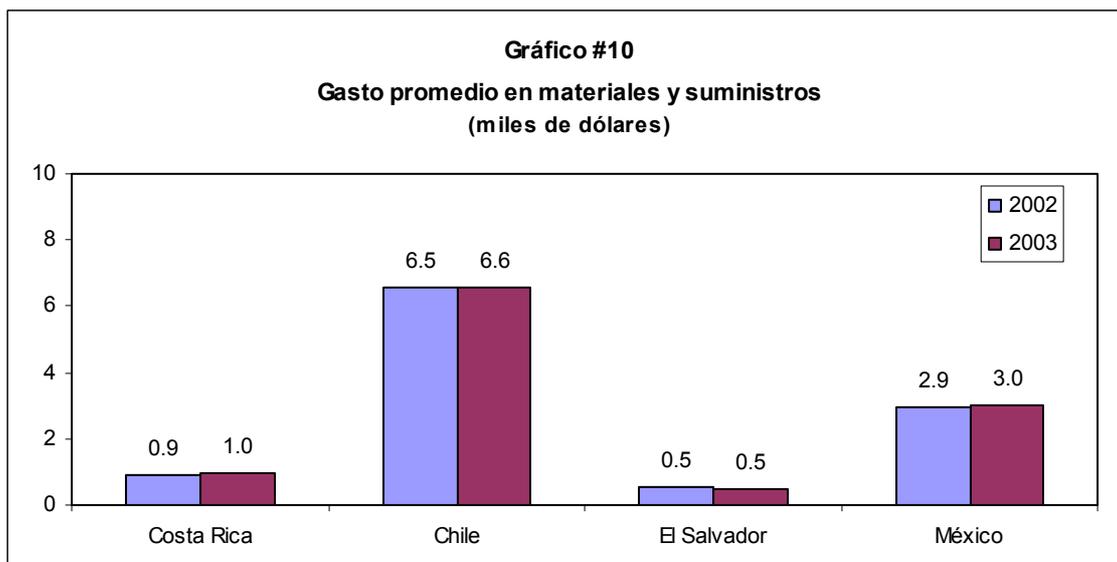
Para el 2003, las tendencias se mantienen, ubicando a nuestro país como la segunda Superintendencia con mayor gasto de planilla por funcionario.

En cuanto al incremento promedio del gasto de planilla, se observa que en nuestro país no se presentan aumentos; contrario a Chile y México, donde los salarios medios crecen US\$1.000 y US\$3.000, respectivamente. El Salvador muestra una disminución en este rubro de US\$3.000.

- **Gastos en materiales y suministros**

El siguiente gráfico muestra el gasto promedio por empleado en materiales y suministros, el cual agrupa las asignaciones destinadas a cubrir las adquisiciones de insumos requeridos (materiales y útiles de administración, productos alimenticios, herramientas, y otros).

Se observa que Chile y México cuentan con las superintendencias con un mayor egreso en este rubro, US\$6.500 y US\$2.900 por funcionario respectivamente. Por su parte, Costa Rica y El Salvador registran el menor gasto en el 2002 y mantienen esta tendencia en el 2003

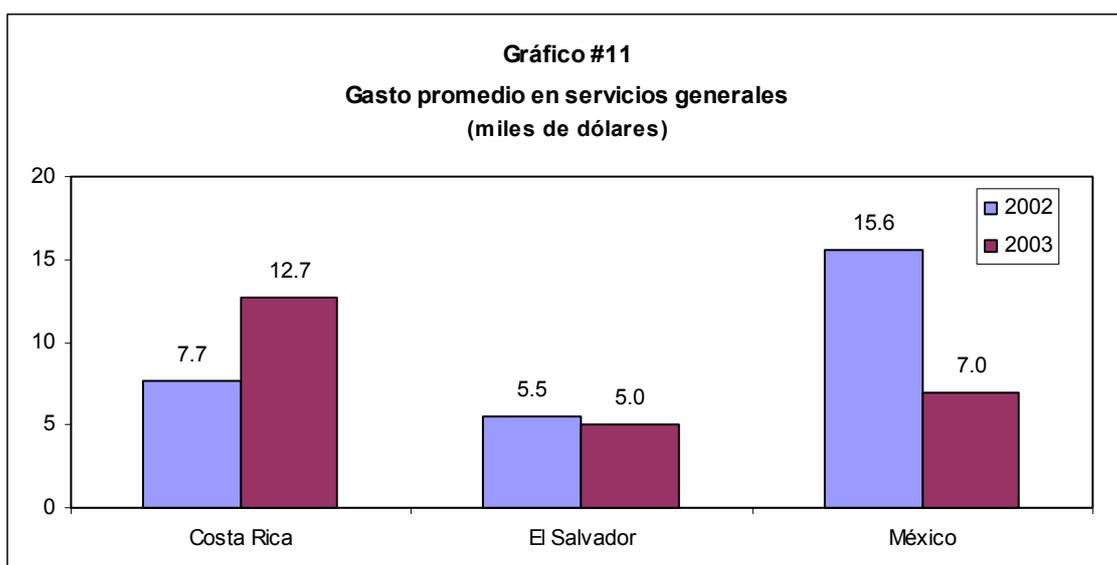


- **Gasto en servicios generales**

Los servicios generales incluyen los costos de todo tipo de servicios que contraten las Superintendencias como: servicio postal, telefónico, asesorías, capacitación, estudios e investigaciones.

El siguiente gráfico muestra el gasto promedio por empleado en este rubro. A diciembre del 2002, México reporta los mayores egresos, seguido por Costa Rica y El Salvador, quienes gastaron la mitad de los recursos utilizados por los mexicanos.

Sin embargo, para el 2003, México registra una disminución drástica en el presupuesto asignado a estos gastos y se coloca en segundo lugar. Caso contrario se observa en nuestro país donde el gasto promedio estimado se incrementa en US\$5.000 y se coloca como la Superintendencia con más gastos en servicios generales.

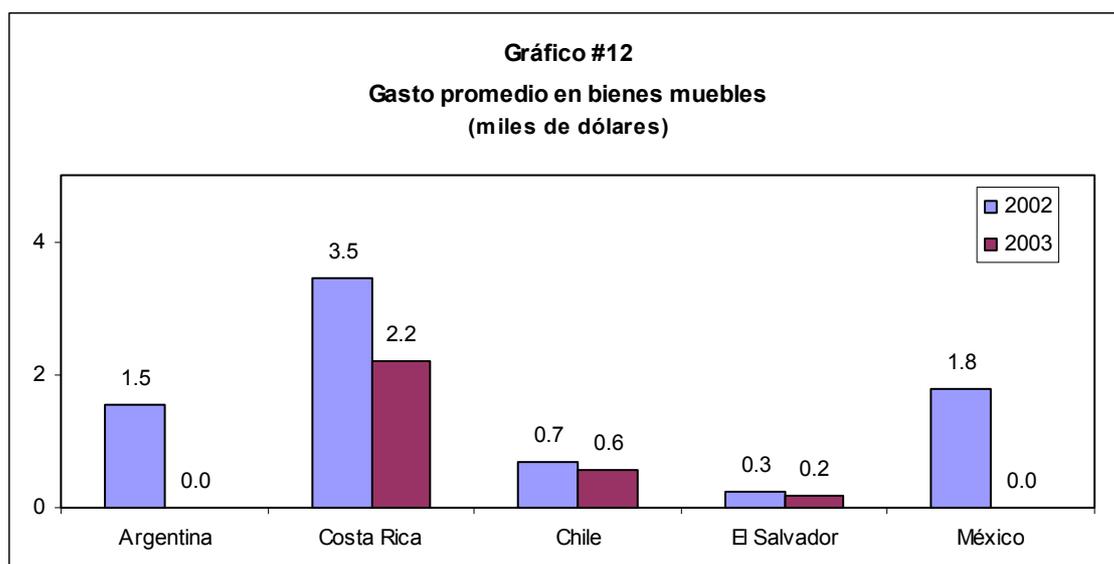


- **Gasto en inversiones**

El siguiente gráfico muestra el gasto por empleado en inversiones para Argentina, El Salvador, Chile, México y Costa Rica; sin embargo, en el primer caso sólo fue posible obtener el dato del 2002 y en México no se asignaron recursos en este rubro. México es la Superintendencia que realizó una mayor inversión por empleado ya que renovaron la infraestructura de sus sistemas de cómputo.

A diciembre del 2002, SUPEN es la entidad que invierte una mayor cantidad de recursos por empleado, al adquirir equipo nuevo de cómputo, comprar más software y otros activos.

Por su parte, el Salvador es el país que trabaja con menos recursos para inversión al utilizar US\$300 por funcionario.



#### **D. Otra información relevante de las Superintendencias<sup>6</sup>**

##### **1. Inspecciones realizadas**

A fin de medir las labores realizadas por las Superintendencias en materia de inspecciones se toman en cuenta dos indicadores: el primero es la relación inspecciones/inspector a fin de medir la producción de las personas ocupadas en una de las labores más importantes de la Órgano Supervisor. El segundo es la cantidad de inspecciones realizadas a cada administradora. Ambos indicadores solamente son descriptivos en tanto no se obtuvo información que permitiera discernir sobre la comparabilidad del concepto “inspección” entre las entidades estudiadas.

El siguiente cuadro muestra los resultados obtenidos al calcular la relación inspecciones/inspector. Para el mismo sólo se disponía de información para Argentina, Chile y México, donde en los tres casos se observa que prevalecen sobre el

<sup>6</sup> Los datos al cierre del 2002 todavía no se encuentran disponibles en la mayoría de las Superintendencias.

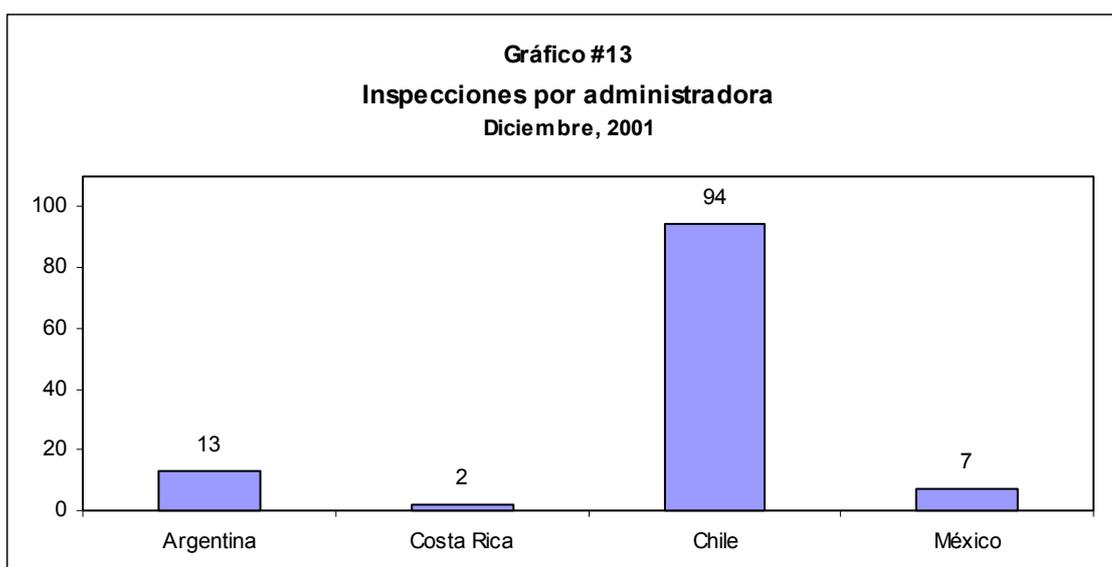
resultado obtenido por Costa Rica. Se destaca Chile, donde se superó ampliamente la cantidad de inspecciones realizadas por cada funcionario en relación a los otros países.

Cuadro N°5  
Inspecciones realizadas por inspector  
Diciembre, 2001

Argentina	3,06
Costa Rica	1,17
Chile	27,46
El Salvador	ND
México	3,63
Uruguay	ND

Fuente: Elaboración propia

Al calcular la relación entre el número de inspecciones y las administradoras de pensiones se obtiene que Chile superó ampliamente a las otras Superintendencias, al visitar 94 veces cada administradora. Costa Rica visitó, en promedio, dos veces cada operadora.



## 2. Sanciones impuestas

Durante el 2002, la Superintendencia de México fue la que impuso una mayor cantidad de sanciones y superó ampliamente la labor realizada por sus homólogas en este campo.

Costa Rica y Uruguay fueron las que realizaron una menor cantidad de procesos, contabilizando menos de 10 sanciones en cada caso.

**Cuadro N°6**  
**Sanciones por Administradora de Pensiones**  
(Diciembre, 2001)

Sanciones	
Argentina	ND
Costa Rica	5
Chile	17
El Salvador	ND
México	953
Uruguay	4

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, se debe recalcar que esta labor depende de las denuncias presentadas por los usuarios del sistema, por lo que sus resultados se deben interpretar con cautela y se recomienda que no se considerados como parámetro único de eficiencia.

#### **IV RESULTADOS DEL ESTUDIO**

En los últimos 20 años, los países latinoamericanos han tendido a la implementación de sistema de pensión que trabajan bajo la modalidad de capitalización individual. En los mismos, cada trabajador aporta a una cuenta a su nombre la cual es administrada por una sociedad creada especialmente para dicho fin y supervisada por una Superintendencia de carácter gubernamental.

Los resultados de este estudio constituyen una aproximación a los parámetros internacionales de supervisión. Sin embargo, se llama la atención sobre la limitación concreta del estudio cuyo origen es la heterogeneidad de las entidades incorporadas a la muestra, la brecha existente en el desarrollo de los mercados que supervisan respecto del nacional y la existencia de modelos de supervisión diferentes. Este particular no permite realizar una comparación directa de los diferentes indicadores en forma aislada sin tener conciencia de las similitudes y diferencias anotadas.

##### **A. Limitaciones**

Los resultados de este estudio pretenden realizar una aproximación a los estándares internacionales de supervisión en pensiones. No obstante, se recalcan las siguientes limitaciones:

- Existe una brecha importante en el grado de desarrollo de los sistemas de supervisión implementados en cada país, producto de su experiencia y de los años que tiene cada régimen.
- El ámbito de supervisión difiere entre los países incluidos en el estudio. Costa Rica cuenta con una Superintendencia con responsabilidades mayores en cuanto al número de entidades y regímenes de pensiones fiscalizados.
- No se logró obtener información presupuestaria más detallada que permita establecer indicadores más depurados.
- En el presupuesto de SUPEN se incluyen gastos propios de una Superintendencia que fortalece sus unidades y se encuentra en el proceso de depuración de su modelo de supervisión. Sin embargo, estos costos ya fueron asumidos por sus homólogas con mayor trayectoria y por tanto existe un sesgo que debe ser considerado.

- Finalmente, las particularidades del modelo de supervisión de cada superintendencia y los mercados que supervisan no permitió desarrollar una batería común de indicadores de mayor alcance.

## **B. Hallazgos generales**

A nivel general el estudio encontró que Costa Rica es el país con la reforma más reciente a su sistema de pensiones. Sin embargo, a junio del 2002, tenía 1.044.568 personas afiliadas, lo cual representa un alcance importante en relación a las cifras obtenidas por los otros países incluidos en el estudio.

La cantidad de activos administrados por nuestro sistema de capitalización individual es la más pequeña de la región debido a su reciente promulgación. A pesar de ello, es destacable la rápida acumulación al quintuplicarse los fondos administrados entre junio del 2001 a junio del 2002. Por otro lado, el ámbito de supervisión se amplía a los fondos especiales y básicos, con lo cual los recursos fiscalizados ascienden a US\$2.503 millones.

En la relación fondos administrados/PIB el sistema costarricense se ubica en segundo lugar al supervisar un 14,6% de la producción nacional. En este caso, destaca Chile cuya relación alcanzaba un 55%.

Por otro lado, la Superintendencia de Costa Rica supervisa un número de administradores de pensiones mayor al del resto de entidades homólogas. En la actualidad las 26 entidades administran un total de 74 fondos de pensiones.

A fin de medir la eficacia y eficiencia de las Superintendencias, se utilizaron distintos indicadores dentro de los cuales se contempló la cantidad de funcionarios de distintos departamentos y su relación con las entidades supervisadas, en el primer caso, y la ejecución presupuestaria en el segundo.

**Estructura administrativa:** El caso costarricense reporta la ausencia de comisiones médicas que velen por la transparencia del proceso de calificación de invalidez. Además, el Departamento de Beneficios cuya creación recomendó el estudio de KPMG en el año 2001 cuenta únicamente con dos funcionarios. Estas diferencias administrativas no permiten realizar un estudio de costos a nivel de departamento. La estructura administrativa ha de guardar relación con el modelo de supervisión específico que se ha instaurado en cada sistema de pensiones, así como al alcance y particularidades de cada régimen.

**Recurso humano:** las Superintendencias trabajan en promedio con 119 funcionarios siendo el caso de México el que cuenta con más trabajadores (191 empleados). Por su parte, Costa Rica realiza sus funciones con 70 empleados y al calcular la relación de estos con las administradoras y fondos de pensiones la comparación permite señalar que SUPEN realiza sus labores con un menor número de funcionarios por administradora y fondo supervisado que el resto de entidades estudiadas.

Al realizar un desglose de la planilla de cada entidad supervisora, se demuestra que SUPEN trabaja con 0,7 inspectores por cada administradora, a pesar de que el promedio del grupo es 3 funcionarios. En el caso de los *informáticos*, Costa Rica trabaja con menos de una persona por cada entidad supervisada mientras que Argentina utilizaba 3 informáticos y la media del grupo se encuentra en 2 empleados. El *personal de apoyo* de Costa Rica es considerablemente más bajo que el utilizado por las otras entidades.

**Costo de supervisión:** El estudio de los presupuestos de entidades homólogas nos permite construir indicadores de magnitud de costo mas no extraer conclusiones de calidad de la supervisión o profundidad de esta. Para ello se calculan relaciones del presupuesto total en relación al personal y al número de entidades y fondos supervisados.

El *costo por funcionario* promedio del grupo se ubica en US\$47.000, indicador superado por Costa Rica y México. Sin embargo, si medimos el *costo por administradora* y *costo por fondo supervisado* el indicador de Costa Rica resulta ser el más bajo de la muestra. Por su lado, es claro que la disponibilidad de recursos de la Superintendencia de Costa Rica está muy por debajo en términos relativos al número de fondos y administradoras bajo supervisión.

Un análisis más detallado del gasto nos permite comprender estos resultados. Al realizar un desglose de las partidas del presupuesto por funcionario, se encuentra que en *salarios y servicios generales* únicamente México nos supera. En el primer caso debe resaltarse la existencia de diferentes cargas sociales a las planillas cuya información no fue posible conocer para el resto de entidades estudiadas. Además, la proporción del costo de recurso humano es menor al promedio de la muestra lo cual encuentra su explicación en los necesarios costos iniciales de toda entidad supervisora.

El rubro de *materiales y suministros* el nivel de gastos en comparación con las otras Superintendencias es reducido, mientras que la partida de inversiones se reporta el gasto más alto producto de la compra de equipo de cómputo y renovación de licencias propias de una entidad que tiene poco tiempo de trabajar en relación a sus homólogas.

Los diferentes indicadores fueron corridos para el presupuesto ejecutado en el año 2002 así como para el presupuesto aprobado para el año 2003. Es interesante destacar la reducción en los indicadores para las partidas analizadas, a excepción de servicios generales, acorde con los cambios en el modelo de supervisión propuestos y aprobados por el Consejo de Supervisión.

### **C. Recomendación final**

Del análisis realizado se desprende los siguientes hallazgos:

- El costo de supervisión por entidad y fondos administrados de la industria de pensiones en Costa Rica es limitada en comparación con sus homólogos. La amplitud de responsabilidades encargadas a la SUPEN supera el ámbito de responsabilidades de otros países lo cual exige una estructura administrativa acorde con los requerimientos legales.
- La madurez de los sistemas de capitalización individual, así como de la supervisión de regímenes básicos y especiales, genera importantes economías de escala y ámbito. En particular el estudio no pudo controlar la información presupuestaria respecto a los eventos de inversión y ajuste en los modelos de supervisión. Por tanto, si bien los indicadores detallados de rubro presupuestario permiten revisar estructura de gasto, no es posible inferir de ello directamente la pertinencia o no de esta composición.

- No es posible extraer conclusiones en torno a la calidad de la supervisión. En este sentido, una supervisión menos costosa no necesariamente resulta en sistemas de pensión con menores riesgos. La profundidad de la supervisión no es medible en forma aislada. Se requiere conocer y comparar los modelos específicos de supervisión de las diferentes entidades.
- Las limitaciones de datos y conformación de la muestra exigen complementar los hallazgos del estudio con algunas consideraciones en torno a la calidad de la supervisión por medio del análisis de brechas regulatorias y modelos específicos de supervisión.
- Finalmente, los parámetros internacionales permiten guiar a nivel gerencial el establecimiento de mejores prácticas en la supervisión y los procesos de mejora continua requeridos.

## V BIBLIOGRAFIA

- AIOS. 2002. *Boletín Estadístico*. Buenos Aires, AIOS. Boletín Estadístico AIOS, N°7.
- Boxwell, R. 1995. *Benchmarking para competir con ventaja*. Madrid, España: McGraw Hill.
- CONSAR. 2001. *Informe de Actividades*. México, DF; México
- FIAP. 2002. *Boletín*. Santiago, FIAP. Boletín, N°12.
- Jaikel, R y Morell, C. 2000. *Comentarios sobre los sistemas de pensiones en América Latina*. San José, CONASSIF. Estudios sobre Regulación y Supervisión del Sistema Financiero, N°4.
- KPMG. 2001. *Consultoría sobre cargas de trabajo en la Superintendencia de Pensiones de Costa Rica*. San José, Costa Rica.
- SAFJP. 1999. *Plan Estratégico de la SAFJP*. Buenos Aires, Argentina.
- SAFP. 2000. *Balance de Gestión Integral*. Santiago, Chile
- Superintendencia de Pensiones. 2001. *Informe de Labores*. San Salvador, El Salvador.

## VI ANEXO

### MISIÓN Y VISIÓN DE LAS SUPERINTENDENCIAS DE PENSIONES DICIEMBRE, 2002

País	Misión	Visión
Argentina	ND	ND
Chile	Entregar seguridad y servicio a los trabajadores afiliados al sistema de pensiones, a los pensionados, al Estado de Chile y a las instituciones Administradoras de Fondos de Pensiones, promoviendo el desarrollo y el perfeccionamiento del sistema en el ámbito nacional.	ND
Costa Rica	Somos una Institución encargada de regular, supervisar y fiscalizar de manera eficaz y eficiente, los participantes que conforman el Sistema Nacional de Pensiones y otros regímenes previsionales, con el fin de velar por la adecuada administración de los recursos de los afiliados y la correcta y oportuna concesión de los beneficios. Para ello propiciamos un marco normativo que nos permite ejecutar una supervisión proactiva apoyada en tecnología de avanzada	La SUPEN será un organismo de excelencia en la supervisión del Sistema Nacional de Pensiones y otros regímenes previsionales, gestor de acciones regulatorias, de supervisión y de fiscalización dirigidas a velar por su estabilidad financiera, con liderazgo en el desarrollo del sector de pensiones, de acuerdo con principios y estándares internacionales, utilizando tecnología de avanzada y sustentado en personal altamente calificado, de gran calidad humana, que promueva un ambiente positivo, dinámico y entusiasta. Estos factores permitirán brindar transparencia, confianza y seguridad de la gestión de los entes supervisados, y velar por el acceso oportuno y equitativo de los afiliados a los beneficios
El Salvador	Somos una institución de Derecho Público, formada por un equipo de trabajo especializado y ético, responsable de fiscalizar, vigilar y controlar en forma transparente el sistema de pensiones.	Ser una institución proactiva con alta credibilidad en la fiscalización integral del sistema de pensiones
México	Proteger el interés de los trabajadores y de sus beneficiarios, asegurando una administración eficiente de su ahorro para el retiro.	
Uruguay	ND	ND