

PLAN ESTRATÉGICO
2019-2023

SÜPEN
Superintendencia de Pensiones

VERSIÓN A JUNIO 2018

Tabla de contenido

Tabla de contenido.....	2
Información general.....	3
Objetivo 1: Vigilar a los participantes en el SNP	6
Objetivo 2: Fortalecer el sistema de pensiones.....	9
Objetivo 3: Empoderar al afiliado	11
Objetivo 4: Desarrollar al personal de la organización	14
Partes interesadas	15
Hoja de ruta.....	17
Glosario de abreviaturas	18

Información general

Misión

Promover pensiones dignas.

Visión

Ser un referente técnico en el fortalecimiento del Sistema Nacional de Pensiones.

Valores

Integridad: actuamos con rectitud para cumplir con nuestros compromisos.

Transparencia: informamos con claridad, veracidad y oportunidad sobre nuestras actuaciones.

Mejora continua: promovemos el uso de mejores prácticas y fortalecer técnicamente al personal para brindar servicios de alta calidad a nuestros clientes

Trabajo en equipo: laboramos de manera coordinada, en un ambiente de respeto y cordialidad, para alcanzar los objetivos de la organización.

Alineamiento CONASSIF

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero en el artículo 11 del acta de la sesión 1412-2018, celebrada el 24 de abril del 2018 emitió la directriz de que los Planes Estratégicos del Sistema de Supervisión Financiera debían ajustar su plazo al 2019-2023. Este documento ha sido revisado y armonizado según lo indicado en dicho acuerdo.

Objetivo estratégico 1

Vigilar a los participantes en el SNP

Objetivo estratégico 2

Fortalecer el sistema de pensiones

Objetivo estratégico 3

Empoderar al afiliado

Objetivo estratégico 4

Desarrollar al personal de la organización

La organización

La SUPEN es un órgano de máxima desconcentración adscrito al Banco Central de Costa Rica, funciona bajo la dirección del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF).

La Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias y sus reformas, N°7523 del 7 de julio de 1995, autorizó la creación de los sistemas o planes privados de pensiones complementarias, destinados a brindar a los beneficiarios protección adicional ante los riesgos de invalidez, vejez y muerte. Dicha ley creó la SUPEN, la cual empezó a funcionar a partir de agosto de 1996. Desde su origen el objetivo principal de la entidad ha sido regular y fiscalizar las pensiones.

Responsabilidades

A partir de la publicación de la Ley de Protección al Trabajador, N°7983 del 18 de febrero del 2000, el ámbito de acción de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN) se amplió, dando potestades para fiscalizar los regímenes básicos de pensiones, tanto el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) como los regímenes básicos sustitutivos o alternativos, los fondos complementarios de pensiones creados por leyes especiales o convenciones colectivas y el Régimen No Contributivo de la CCSS.

A la SUPEN le fue encargada la regulación y supervisión de los regímenes normados en la Ley de Protección al Trabajador, a saber: el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, los Fondos de Capitalización Laboral, el Ahorro Voluntario, basados en sistemas de capitalización individual, adicional al Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias, que se tenía desde la misma Ley 7523. Además, la Ley le asignó la obligación de velar por el otorgamiento de los beneficios a los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones por parte de las entidades autorizadas, regímenes básicos y fondos creados por leyes especiales, aspecto que no estaba contemplado en la legislación anterior.

La Ley de Contingencia Fiscal, N°8343 del 18 de diciembre del 2002, modificó la Ley 7523 en su artículo 36, para encargar a la SUPEN la supervisión de la labor realizada por la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el otorgamiento de las pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, en relación con la legalidad y oportunidad de las resoluciones y en lo relativo a las modificaciones y revalorizaciones de las pen-

siones que son competencia de la mencionada Dirección.

Por último, la Ley 9544 Reforma el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial, establece en su artículo 241 que la supervisión y la regulación de la Junta Administrativa y del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial estarán a cargo de la Superintendencia de Pensiones y del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero.

Dirección

La dirección de la SUPEN está conformada por: el Superintendente de Pensiones, el Intendente de Pensiones, el Director de División de Planificación y Normativa, el Director de Supervisión del Régimen de Capitalización Individual, el Director de Supervisión de los Regímenes Colectivos, el Director de Asesoría Jurídica y el Jefe de Comunicación y Servicios.

El proceso de Planificación

La confección de este documento se logró gracias a un proceso de discusión con las diferentes partes interesadas de la organización, para evaluar las mejores opciones en un horizonte de 5 años, dado un entorno económico y político complejo, en el sentido de que se han heredado retos que es necesario afrontar cuanto antes, a efecto de poder evitar medidas abruptas respecto a la sostenibilidad a partir de los diseños de los esquemas de los fondos de pensiones. La planificación estratégica de SUPEN ha requerido el alineamiento con los aspectos conocidos del Plan Nacional de Desarrollo, Plan estratégico del CONASSIF y requerimientos del Sistema de calidad institucional.

El documento se presenta para consideración del Consejo Nacional de Supervisión del Sis-

tema Financiero, del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y de la Contraloría General de la República.

Recursos

De conformidad con lo establecido en los artículos 174 y 175 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores, el financiamiento de la Superintendencia de Pensiones proviene de dos vías, una del presupuesto del Banco Central de Costa Rica, quien provee recursos por un 80% del presupuesto y el segundo componente corresponde al financiamiento por parte de los gesto-

res de fondos de pensiones, quienes contribuyen con un 20% del presupuesto ejecutado.

Redacción

La confección de este documento estuvo a cargo de la División de Planificación y Normativa de la SUPEN.

Contacto

La Superintendencia de Pensiones cuenta con un sitio web: www.supen.fi.cr donde se proporciona información para los afiliados y para los participantes del SNP. También se puede contactar al teléfono (506) 2243-4000.

Objetivo 1: Vigilar a los participantes en el SNP

La SUPEN es la institución encargada de supervisar el SNP, específicamente tiene la función social de vigilar el desempeño de este sistema con el propósito de resguardar los intereses de los afiliados, quienes dan en administración sus recursos a los gestores de pensiones con la esperanza de tener acceso a una etapa de retiro que les permita mantener la calidad de vida. Para cumplir con esta tarea la SUPEN tiene el compromiso de identificar, evaluar y calificar los diferentes riesgos a que pueden ser expuestos los distintos regímenes de pensiones establecidos por ley, que pudieran afectar la administración de los recursos de los afiliados y por ende menoscabar el disfrute de los beneficios ofrecidos. A través de asesoría y la formulación de normativa, la SUPEN propone los cambios que deben llevarse a cabo en el funcionamiento del sector. La visión del supervisor es integral y le permite balancear las pretensiones de los diferentes participantes desde una perspectiva técnica, a través de procesos de socialización de las normas y disposiciones técnicas que consideren opiniones y observaciones del sector ante los cambios que deben implementarse.

Retos actuales

Se seleccionaron como retos por enfrentar, relacionados con este objetivo:

1. La necesidad de aplicar el modelo de supervisión basado en riesgos recientemente actualizado por el supervisor para todos los participantes en el Sistema Nacional de Pensiones. Lo anterior debido a que el Reglamento de Riesgos define nuevos lineamientos, con el propósito de identificar y priorizar las mejoras o sanas prácticas que el gestor debe incluir en sus procesos, a efecto de que cumpla con la misión de proteger y potenciar el ahorro de los trabajadores.
2. El remozamiento del marco regulatorio para que se adapte al nuevo modelo de supervisión, ya que en la actualidad los reglamentos, acuerdos y manuales se han desarrollado en diferentes momentos en el tiempo, lo que ha hecho que algunos se adapten mejor que otros a la visión de la nueva supervisión. Se hace necesario desarrollar un proceso integral de revisión que no sólo actualice, sino que desregule aquello que por madurez o estándar de gestión ya no sea necesario establecer, de tal manera que simplifique el entendimiento para todos los participantes.

3. Es necesario que el supervisor promueva el mejoramiento de la industria previsional, en el sentido de que pueda atender las necesidades de los clientes y pueda optimizar procesos de cara a la gestión que se exige en ámbitos de competencia o de transparencia para los afiliados. Se pretende promover la creación de nuevos servicios para los afiliados, así como la posibilidad de eliminar los controles establecidos vía regulación que generan gastos poco optimizables.

Proyectos para cumplir el objetivo

El Plan Estratégico pretende atender los retos citados con los siguientes proyectos asociados:

Proyecto 1: Gestión de Activos

Además de los aportes a los planes de pensiones, el principal motor de crecimiento lo representan los rendimientos que se generan producto de la gestión de las inversiones. Es necesario que el supervisor propicie un marco normativo que permita asegurar la existencia de suficientes instrumentos accesibles para que pueda darse una planificación estratégica de los portafolios, tomando en cuenta los riesgos asociados y los cambios en los factores de riesgo de las diversas oportunidades de inversiones. Este proyecto pretende flexibilizar el marco normativo en temas de inversiones, de tal manera que le permita al gestor ampliar las posibilidades de seleccionar instrumentos y pueda diseñar estrategias particulares de acuerdo con el perfil social y económico de los afiliados. Como consecuencia de los ajustes en la regulación, se requiere dotar de herramientas e información para fiscalizar la administración según los fines y objetivos de los planes de pensión.

Proyecto 2: Revisión de la normativa emitida en concordancia con el Modelo de Supervisión Basado en Riesgos

Se busca crear una agenda de revisión y modernización de la normativa, en concordancia con el modelo de supervisión basado en riesgos. Es necesario, verificar los controles existentes mediante los cuales se estén rigiendo los gestores al amparo de la nueva regulación. Además, es importante establecer revisiones periódicas que permitan determinar la actualidad del marco normativo, en el momento de la revisión de los riesgos de las entidades, es decir, debe institucionalizarse la mejora continua en estos procesos. Finalmente, en este tema es indispensable trabajar con los demás supervisores en normativa transversal, esto porque los mercados financieros se manejan a través de conglomerados y resulta indispensable la coordinación con diferentes cuerpos de supervisión.

Proyecto 3: Ciencia de datos y Big Data para la supervisión

La Superintendencia de Pensiones posee como activo la información histórica de todo lo que acontece en el Sistema Nacional de Pensiones desde el año 2001. Es tal el volumen de información que se requiere remozar las técnicas de supervisión para el aprovechamiento de nuevas tecnologías por ejemplo de *big data*. Hay dos aristas de este tema que interesa aprovechar, la primera ligada a las inversiones de los recursos, específicamente hacer evaluaciones de las estrategias empleadas a lo largo de la historia y la segunda, la creación de perfiles de los afiliados, que permitan identificar tendencias demográficas o laborales de cara a los productos que se pueden ofrecer. Además, se prevé el fortalecimiento de las investigaciones de la organización, utilizando estas herramientas en procura de identificar fenómenos coyunturales que sirvan de insumos para la toma de decisiones del Sector.

Objetivo 2: Fortalecer el sistema de pensiones

La SUPEN es la institución que enmarca la totalidad del Sistema de Pensiones Costarricense desde todas sus dimensiones, tanto a nivel de afiliado como de gestores. Este contexto la faculta y la empodera a ser la principal proponente de la modernización de los procesos asociados a la acumulación y a la prestación de beneficios, en todos los gestores que operan en el país desde una perspectiva integral.

Para el presente ciclo de planificación, la SUPEN procura fomentar cambios o adiciones a las reglas que operan en el SNP, para ampliar las posibilidades de ahorro y asegurar el futuro de los trabajadores.

Retos actuales

Se han seleccionado como retos a enfrentar en este objetivo:

1. El país enfrenta problemas de sostenibilidad de los sistemas de pensiones de beneficio definido y la suficiencia de las pensiones que ofrecen los sistemas de contribución definida, teniendo presente condiciones de los mercados financieros, demográficas y laborales, dentro de las cuales el desempleo, el trabajo informal y la densidad de cotización juegan un papel fundamental.
2. Costa Rica ha tenido una opinión favorable en el marco de las evaluaciones llevadas a cabo Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las pensiones privadas incluyendo sistemas ocupacionales, tanto básicos como complementarios. Sin embargo, persisten áreas en las cuales se deben realizar modificaciones para adoptar sanas prácticas o estándares de países más desarrollados. Hay actualmente una agenda de cambios que deben ser incluidos en la planificación estratégica.
3. El país enfrenta una situación fiscal complicada, la cual está tratando de ser atendida por las nuevas autoridades de Gobierno mediante una serie de políticas de contracción de gasto en las instituciones públicas y mediante leyes que permitan dar nuevos recursos a la administración.
4. Es necesario promover la competencia en los gestores para bajar sus costos de cara a un futuro beneficio a los afiliados, pero sobre todo promoviendo una generación de valor adecuada al nivel de riesgos de cada plan de pensiones. Se considera adecuado fomentar la diferenciación entre los gestores y que se ofrezcan productos específicos para las diferentes necesidades, gustos y preferencias de afiliados y pensionados.

Proyectos para cumplir el objetivo

El Plan Estratégico pretende atender estos retos con los siguientes proyectos asociados:

Proyecto 1: Aumentar las posibilidades de generar ahorro previsional

Es un hecho que la tasa de cotización de nuestro país, suponiendo 40 años de cotización, apenas permitirá tasas de remplazo cercanas al 60% del último salario. Mejorar esta situación es posible logrando incrementar los ahorros que se generen en el período laboral activo, ya sea mediante la inclusión de mecanismos para poder colocar fácilmente los recursos en los planes de pensión o mediante la articulación de esfuerzos para que estos ahorros generen mayores rendimientos.

Proyecto 2: OCDE

Como parte del proceso de acceso de Costa Rica al Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se han identificado algunos vacíos en la regulación que deben ser subsanados a fin de alinear el Sistema Nacional de Pensiones a los estándares de los países desarrollados. Entre ellos la Regulación de Derechos Devengados y Protección al Supervisor.

Proyecto 3: Digitalización de Servicios

Es conveniente que el supervisor promueva que los gestores transformen sus servicios a plataformas digitales, creando interfaces entre consumidores y proveedores de servicios. A este ejercicio estratégico le interesa: la inclusión de pagos electrónicos, incluso por vía teléfono, como medio para hacer aportaciones a los planes de pensión, creación de productos utilizando técnicas *Conozca a su cliente* (KYC por sus siglas en inglés) mediante los cuales se analicen requerimientos específicos de las poblaciones, creación de Dashboards, Comunicación Digital, etc.

Proyecto 4: Afiliación Automática

Este plan propone llevar adelante una modificación en la legislación para que los mecanismos de afiliación automática sean por períodos de tiempo a la entidad que en el momento de la decisión presente mejores condiciones para los nuevos trabajadores, creando mayor dinamismo y competencia en la industria. No se considera prudente continuar con el esquema vigente porque crea diferencias arbitrarias entre gestores, en donde las entidades disponen de un beneficio particular en detrimento de las demás entidades participantes en el sistema.

Proyecto 5: Mesa de diálogo y enlace con los gestores

La Superintendencia de Pensiones asumió un rol técnico activo en la Mesa de Diálogo que se conformó para recomendar y valorar las reformas al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social. Para el presente plan es necesario planificar un seguimiento periódico que incorpore los resultados de las recomendaciones adoptadas, desvíos y variaciones en las variables más relevantes que impactan la sostenibilidad del sistema general de pensiones en nuestro país. Además, se pretende ampliar el ámbito de las mesas para establecer nuevos foros donde se incluyan a las Operadoras de Pensiones, Sistema Centralizado de Recaudación y demás participantes del SNP.

Objetivo 3: Empoderar al afiliado

Este eje se dirige a la mejora de los procesos del SNP de cara al afiliado. La SUPEN ha identificado varios cambios que mejorarían significativamente la calidad de los servicios que se brindan. Como visión estratégica se pretende dar énfasis del manejo de la supervisión y trasladarlo no solamente al fondo de pensiones sino a las personas, promoviendo el entendimiento en los afiliados de todos los productos que les ofrecen los gestores, procurando que este conocimiento le permita al afiliado la toma de mejores decisiones y la demanda por servicios de mayor calidad, las cuales deben adaptarse a sus necesidades.

Retos actuales

El Plan Estratégico pretende:

1. Desarrollar a nivel de industria, los mecanismos que legitimen la relación afiliado – gestor, en el sentido de que se deben dar acuerdos mutuamente beneficiosos entre las partes. Es necesario que los recursos que se pagan a los administradores por la gestión de los ahorros sean resarcidos con un buen servicio en todos los trámites que se brinden, con rendimientos competitivos, con una verdadera asesoría previsional y sobre todo que se den en condiciones de mercado justo entre todos los participantes.
2. Promover la educación financiera en procura de facilitar la toma de decisiones y generar, incluso a tempranas edades oportunidades de ahorro previsional.
3. Aprovechar de una mejor manera los datos que se generan en el Sistema de Pensiones con herramientas tecnológicas. Hoy existen las condiciones particulares para integrar las bases de datos de los diferentes participantes en una única plataforma de gestión de las cuentas de los trabajadores. Actualmente la no integración hace difícil saber cuántos y cuáles productos consume un trabajador, su frecuencia de aportación, si existen o no inconsistencias de la información que se reporta. Con la creación de una plataforma de esta magnitud se favorecería la validación de los datos y se abriría la posibilidad de realizar estudios particulares que tengan la visión integral del sistema.
4. Convertir al afiliado en el primer supervisor de sus recursos, que disponga no sólo del conocimiento necesario para verificar las condiciones asociadas a los derechos que posee, sino que además tenga información oportuna, veraz y útil para respaldar las decisiones tomadas.
5. Promover que en los próximos años el número de pensionados se incremente y que la fuerza laboral disminuya. Esta situación representa un reto,

primero de formación y apoyo a los futuros pensionados y de mayor oferta de productos para los trabajadores que se vayan integrando a la fuerza laboral. La idea es remozar las opciones que dispone el supervisor mediante nuevas y mejores herramientas para la toma de decisiones de ambos públicos.

Proyectos para cumplir el objetivo

El Plan Estratégico pretende atender estos retos con los siguientes proyectos asociados:

Proyecto 1: Reglamento de Disciplina de Mercado y Protección al Consumidor financiero

El afiliado debe ser el centro de atención del Sistema Nacional de Pensiones. Todos los gestores de pensiones y demás participantes debieran preocuparse por su bienestar, tanto en la acumulación de recursos, como en los servicios que se les brindan. Es interés del supervisor trabajar en los próximos años en levantar el estándar de los servicios en: la atención de quejas, asesoría para la toma de decisiones y la transparencia en la gestión. Se propone, por lo tanto, crear una regulación que establezca las mejoras prácticas entre los gestores y los clientes para que se fortalezcan los canales de comunicación y supervisión entre afiliados y gestores¹.

Proyecto 2: Nuevo módulo de información al afiliado

Con la madurez del régimen complementario de pensiones obligatorios se ha identificado la necesidad de crear nuevas y mejores estadísticas para los diferentes públicos metas. Es necesario ampliar los servicios existentes con nuevas funcionalidades de visualización para públicos especializados, dar opciones para que puedan interactuar con los datos y para transparentar la gestión de los administradores de los fondos.

Proyecto 3: Acercamiento a los Afiliados

Es necesario retomar esfuerzos para crear espacios de acercamiento con los afiliados, por ejemplo, revistas electrónicas, videos en los canales en redes sociales, columnas en periódicos, donde se apoyen los procesos de formación de criterio y opinión en lo que al sistema de pensiones se refiere.

¹ ídem

Objetivo 4: Desarrollar al personal de la organización

Este cuarto objetivo se ha formulado en función de preparar las condiciones a lo interno de la organización para poder atender los tres objetivos previos consignados, dado el nivel técnico requerido y la necesidad de preparar a la organización para poder llevarlos adelante. Específicamente, el personal de la SUPEN debe desarrollar nuevas destrezas para adaptarse a los nuevos paradigmas de la supervisión. Las nuevas competencias deben ser apoyadas con la selección exhaustiva de la formación requerida e integrarse lo antes posible a prácticas profesionales cotidianas, de tal manera que, en el corto plazo, las investigaciones, la supervisión, la regulación, la comunicación y las discusiones con las partes interesadas estén al más alto nivel técnico posible.

Este plan estratégico parte de la idea de que hay que fortalecer dos componentes: el personal y los procedimientos que aplican. Con el nuevo modelo de supervisión es necesario desarrollar competencias en el personal y la organización, en temas de ciencia de datos, nuevos productos en los mercados financieros, su regulación, técnicas de supervisión en riesgos, destrezas de comunicación, re diseño de estrategias de diagnóstico de riesgo, entre otros, es decir, capacitar al personal y que de una vez esa capacitación repercuta en las operaciones, flexibilizando, en el ámbito del sistema de calidad imperante la adopción de nuevas formas de llevar a cabo la supervisión, por medio de equipos multidisciplinarios, en donde la experiencia y el conocimiento técnico, enriquezcan la detección de riesgos y se inicie la promoción de que el riesgo sea adecuadamente gestionado por la autoridad que le corresponda.

Retos actuales

El personal de la SUPEN ha participado activamente en el diseño del nuevo modelo de supervisión y esta experiencia le ha permitido identificar las futuras áreas de conocimiento a desarrollar, además las mejoras en los procesos de la organización, que posibilitarían llevar adelante los nuevos diagnósticos con los recursos actuales. A este plan le interesa:

1. Incrementar el uso de herramientas de análisis de grandes volúmenes de información para, a través de modelos descriptivos y predictivos, realizar la supervisión.
2. Fortalecer el conocimiento y competencias del personal a través de instituciones reconocidas, preferiblemente con certificaciones, ciencia de datos y administración de riesgos.

3. Incluir competencias en el personal para que, al final del ciclo estratégico se disponga de equipos multidisciplinarios de mayor capacidad de diagnóstico y comunicación.
4. Deben rediseñarse los procedimientos de trabajo que incluyan actividades en que se puedan poner en práctica las nuevas competencias que se vayan adquiriendo.
5. Es necesario usar nuevas herramientas informáticas para apoyar las tareas y esto implica realizar procesos de adopción de nuevas tecnologías y en algunos casos modificar los sistemas de supervisión.

Proyectos para cumplir el objetivo

Proyecto 1: Desarrollo de competencias del personal

Desarrollar un plan de capacitación en función de los nuevos requerimientos de formación del personal, al amparo del nuevo modelo de supervisión basado en riesgos, en donde se incluyan temas de: mercados financieros, ciencias de datos, gestión de riesgos, etc. El plan de capacitación debe reflejar el nivel deseado y las áreas de conocimiento que apoyará.

Proyecto 2: Rediseño de los procedimientos de trabajo

Rediseño de los procedimientos de trabajo. La institución cuenta con un sistema de gestión de la calidad que le permite adaptar sus procesos internos a la adopción de los nuevos conocimientos, es necesario que las labores cotidianas permitan la inclusión de las destrezas que se vayan adquiriendo en el mercado del día a día de los productos de la organización.

Proyecto 3: Migración de herramientas de trabajo

Cambio en las herramientas de supervisión y análisis. Es necesario adaptar las herramientas de trabajo para incrementar su funcionalidad de visualización, registro, capacidad de procesamiento y accesibilidad. Interesa coordinar estos esfuerzos de cambio, bajo las directrices del Banco Central de Costa Rica y la coordinación con los Órganos de Desconcentración Máxima.

Partes interesadas

Para la formulación de este Plan Estratégico se tomó en cuenta la información y los requerimientos de las siguientes partes interesadas:

1. Afiliados y pensionados
2. Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero.
3. Banco Central de Costa Rica
4. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
5. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
6. Ministerio de Hacienda
7. Asociación Costarricense de Operadoras de Pensiones (ACOP)
8. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
9. Organización Internacional de Supervisores de Pensiones (IOPS)

Hoja de ruta

Aprobada en Comité Ejecutivo de 19 de junio de 2018

Objetivos	2019	2020	2021	2022	2023
Objetivo 1					
Gestión de activos					
Ciencia de datos para supervisión					
Actualización de normas					
Objetivo 2					
Afiliación automática					
Enlace con los gestores					
Digitalización de servicios					
OCDE					
Mesa de Diálogo IVM					
Aumentar ahorro					
Objetivo 3					
Disciplina de Mercado					
Protección al consumidor financiero					
Acercamiento al afiliado					
Información Afiliado					
Objetivo 4					
Rediseño procedimientos					
Desarrollar competencias del personal					
Migración de herramientas					

Glosario de abreviaturas

CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CONASSIF	Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero
FCL	Fondo de Capitalización Laboral
LPT	Ley de Protección al Trabajador
SNP	Sistema Nacional de Pensiones
SUPEN	Superintendencia de Pensiones