

Heredia, 27 de marzo de 2020

Sres.

Escuela de Administración de Negocios  
Universidad Hispanoamericana

Estimado personal de la Universidad Hispanoamericana:

La estudiante Lizeth Porras Mena me ha presentado, con el propósito de que yo realice la revisión filológica, la tesis *Análisis de los fondos voluntarios de pensiones complementarias y su impacto a futuro beneficio de los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular del cantón de San Rafael de Heredia, al momento de su jubilación durante el primer cuatrimestre del 2020.*, con la cual opta por el grado académico de Licenciatura en Administración de Negocios énfasis en Banca y Finanzas.

Corregí, de acuerdo con la normativa vigente de la Real Academia Española, la ortografía, redacción, propiedad léxica, cohesión, coherencia y vicios del lenguaje, entre otros aspectos, así como las referencias bibliográficas, para que estas se presentaran según el formato APA (6ta edición).

Hago constar que la estudiante acató mis recomendaciones y el documento está listo para la defensa pública. Si desea contactarme, puede hacerlo al correo [anaisabel.hernandez@ucr.ac.cr](mailto:anaisabel.hernandez@ucr.ac.cr) o al número 8346-7476.

Atentamente,

---

Lic. Ana Isabel Hernández González  
Céd.: 1-1305-0262  
N° Carné de COLYPRO: 069320

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA  
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)  
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA  
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION**

San José, Mayo 2020

Señores:  
Universidad Hispanoamericana  
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Lizeth Patricia Porras Mena con número de identificación 402240360 autor (a) del trabajo de graduación titulado “Análisis de los fondos voluntarios de pensiones complementarias y su impacto a futuro beneficio de los trabajadores afiliados a la operadora de pensiones del banco popular del cantón de San Rafael de Heredia al momento de su jubilación durante el primer cuatrimestre del 2020” presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar por el título de Licenciatura; Si autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

---

Firma y Documento de Identidad



**ANEXO 1 (Versión en línea dentro del Repositorio)**  
**LICENCIA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA PUBLICAR Y**  
**PERMITIR LA CONSULTA Y USO**

**Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional**

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.

b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana

c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original sobre la que tienen los derechos que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las "Condiciones de uso de estricto cumplimiento" de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), EL AUTOR GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA**

**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

*Tesis para optar por el grado académico de licenciatura con  
énfasis en Banca y Finanzas*

**ANÁLISIS DE LOS FONDOS VOLUNTARIOS DE PENSIONES  
COMPLEMENTARIAS Y SU IMPACTO A FUTURO  
BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LA  
OPERADORA DE PENSIONES DEL BANCO POPULAR DEL  
CANTÓN DE SAN RAFAEL DE HEREDIA AL MOMENTO DE  
SU JUBILACIÓN DURANTE EL PRIMER CUATRIMESTRE  
DEL 2020.**

AUTORA: LIZETH PORRAS MENA

HEREDIA, COSTA RICA

ENERO, 2020

## **TABLA DE CONTENIDO**

## Tabla de contenido

INDICE DE TABLAS .....	10
INDICE DE FIGURAS .....	12
INDICE DE GRAFICOS .....	13
DECLARACIÓN JURADA .....	14
CARTA TUTOR.....	15
CARTA LECTOR (A).....	16
CARTA FILÓLOGO (A) .....	17
DEDICATORIA.....	18
AGRADECIMIENTO.....	19
RESUMEN .....	20
ABSTRACT .....	22
PALABRAS CLAVE .....	24
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	25
1.1    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	26
1.1.1    Antecedentes.....	26
1.1.2    Delimitación del problema .....	29
1.1.3    Justificación .....	29
1.2    PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	30
1.3    OBJETIVOS.....	31
1.3.1    Objetivo general.....	31
1.3.2    Objetivos específicos.....	31
1.4    ALCANCES Y LIMITACIONES: .....	32
1.4.1    Limitaciones:.....	32
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	33

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	34
2.1.1 Origen de las operadoras de pensiones en Costa Rica.....	34
2.1.2 Popular Pensiones.....	35
i. Creación Popular Pensiones.....	35
ii. Misión.....	36
iii. Visión.....	36
iv. Liderazgo en la actualidad.....	36
v. Valores.....	37
2.1.3 BN Vital.....	37
i. Creación BN Vital.....	37
ii. Misión.....	38
iii. Visión.....	38
2.1.4 BCR Pensiones.....	38
i. Creación BCR Pensiones.....	38
ii. Misión.....	39
iii. Visión.....	39
2.1.5 BAC San Jose Pensiones.....	40
i. Creación BAC San José Pensiones.....	40
ii. Misión.....	41
iii. Visión.....	41
2.1.6 CCSS OPC.....	41
i. Creación de la CCSS OPC.....	41
ii. Misión.....	42
iii. Visión.....	42
2.1.7 Vida Plena OPC.....	42



i.	Creación de Vida Plena.....	43
ii.	Misión.....	43
iii.	Visión .....	43
iv.	Administración de Riesgos.....	44
	2.1.8 Supervisión de entes financieros .....	44
i.	SUGEF.....	45
ii.	SUGEVAL .....	45
iii.	SUGESE .....	45
iv.	SUPEN.....	45
	2.1.9 Supervisión del sistema de pensiones.....	45
i.	Reseña Histórica SUPEN.....	46
i.	Misión.....	47
ii.	Visión .....	47
iii.	Funciones de la SUPEN .....	47
	2.2 EL CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL .....	48
	2.2.1 Composición del Sistema de Pensiones en Costa Rica .....	48
	2.2.2 Operadoras de Pensiones Complementarias .....	50
	2.2.3 Fondo de capitalización laboral .....	50
	2.2.4 Régimen Básico de Pensiones .....	51
i.	Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) .....	51
ii.	Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA).....	52
iii.	Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial .....	52
iv.	Fondo de Pensiones y Jubilaciones del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica .....	53
v.	Dirección Nacional de Pensiones.....	53

2.2.5 Montos de Pensión IVM.....	53
Tabla 1 Montos de Pensión IVM .....	55
2.2.6 Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria (ROPC) .....	55
2.2.7 Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias (RVPC) .....	56
i. Recomendaciones de mantener un fondo voluntario .....	57
ii. Aportes Ordinarios .....	58
iii. Aportes Extraordinarios.....	58
iv. Cálculo de aporte mensual .....	58
v. Plazo de Contratos.....	60
2.2.8 Fondo A y B.....	61
i. Contrato Maduro .....	61
ii. Adendum.....	61
2.2.9 Beneficios de los Fondos Voluntarios de Pensiones Complementarias ...	62
2.2.10 Impuesto sobre la renta.....	63
2.2.11 Retiro Anticipación de la Pensión Básica .....	64
2.2.12 Retiros del Fondo Voluntario de Pensión Complementaria .....	65
2.2.13 Régimen no Contributivo (RNC).....	65
i. Requisitos de solicitud del Régimen no Contributivo .....	66
2.2.14 Planes de Beneficios.....	67
i. Retiro Programado .....	68
ii. Renta Permanente .....	68
iii. Renta Vitalicia .....	68
2.2.15 Rendimientos .....	69
2.2.16 Rentabilidad histórica.....	70
i. Rentabilidad anual real del fondo.....	70

ii.	Rentabilidad histórica del fondo .....	70
iii.	Rentabilidad histórica real del fondo .....	70
iv.	Rentabilidad nominal anual del fondo .....	71
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		72
3.1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	73
3.2	ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN .....	74
3.3	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	76
3.4	UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO .....	79
3.4.1	Población.....	79
3.4.2	Tipo de muestra.....	80
3.4.3	Criterios de inclusión y exclusión.....	82
3.4.4	Cuidados éticos para el manejo de la información y el contacto con participantes .....	82
3.5	INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	83
i.	Fuentes Primarias .....	84
ii.	Fuentes Secundarias .....	84
iii.	Fuentes Terciarias: .....	84
3.5	VARIABLES O CATEGORÍA .....	86
3.7	ANÁLISIS DE DATOS.....	87
3.7.1.	Situación actual de las pensiones del IVM.....	87
3.7.2	Desarrollo de objetivos en la encuesta realizada como parte del estudio realizado .....	87
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....		89
4.1	BENEFICIOS DE LOS FONDOS VOLUNTARIOS .....	90
4.1.1.	Encuesta aplicada.....	92
4.1.2.	Beneficios adicionales .....	105

4.2 EVALUACION DE RIESGO .....	107
4.3 COMPARACIÓN DE TRABAJADORES .....	109
4.4 EVALUACIÓN DE RENDIMIENTOS.....	110
CAPÍTULO V: DISCUSION E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS .....	115
5.1 RESULTADOS DE ENCUESTA .....	116
5.2 JUBILACIÓN Y SU RIESGO.....	120
5.3 BENEFICIOS OBTENIDOS .....	121
5.4 ANALISIS DE RENTABILIDAD.....	122
5.4.1 Rentabilidad Voluntario A en Colones .....	122
5.4.2 Rentabilidad Voluntario A en Dólares .....	123
5.4.3 Rentabilidad Voluntario B en Colones .....	124
5.4.4 Rentabilidad Voluntario B en Dólares .....	125
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	127
6.1 CONLUSIONES .....	128
6.1.1 Conclusión General .....	128
6.1.2 Conclusiones específicas .....	129
6.2 RECOMENDACIONES .....	131
6.2.1 Recomendación general.....	131
6.2.2 Recomendaciones específicas .....	131
CAPÍTULO VII: PROPUESTA .....	133
7.1 PROPUESTA DE APERTURA DE FONDOS VOLUNTARIOS DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS PARA LOS TRABAJADORES AFILIADOS A POPULAR PENSIONES .....	134
7.1.1 Justificación .....	134
7.1.2 Objetivo general.....	135
7.1.3 Objetivos específicos .....	135

7.1.4 Personas y lugar de implementación .....	135
7.1.5 Funciones por realizar .....	135
7.1.6 Alcances .....	137
7.1.7 Impacto .....	137
7.1.8 Escenarios de solución .....	138
7.1.9 Análisis del mercado.....	138
7.1.10 Clientes.....	138
7.1.11 Cronograma de actividades de trabajo .....	139
7.1.12 Detalles de la implementación de funciones.....	140
7.1.13 Responsabilidades de las funciones a realizar y tiempo estimado .....	143
REFERENCIAS.....	145
ANEXOS .....	148

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Montos de Pensión IVM .....	55
Tabla 2 Rentabilidad de los Fondos Voluntarios en Popular Pensiones .....	71
Tabla 3 Criterios de inclusión y de exclusión.....	82
Tabla 4 Sexo .....	92
Tabla 5 Edad.....	93
Tabla 6 ¿Sabía usted que al momento de su jubilación no va a recibir el 100% de sus ingresos mensuales? .....	93
Tabla 7 ¿Se encuentra preparado para su vejez? En caso de Sí ¿Cómo se prepara? .....	94
Tabla 8 ¿Se ha preguntado por los riesgos a los que se enfrenta al jubilarse? .....	95
Tabla 9 ¿Actualmente posee un fondo voluntario de pensión complementaria? .....	96
Tabla 10 ¿Conoce usted el objetivo con el que fueron creados los fondos voluntarios de pensiones complementarias?.....	97
Tabla 11 ¿Conoce usted acerca los beneficios que le ofrecen los fondos de pensión voluntaria?.....	97
Tabla 12 ¿Sabía usted que por medio de un fondo voluntario puede exonerar el impuesto sobre la renta en máximo un 10%? .....	98
Tabla 13 ¿Cuál cree usted que es la rentabilidad más importante de tomar en cuenta con respecto a los fondos voluntarios Operadoras de Pensiones?.....	99
Tabla 14 ¿En qué rango se encuentra el aporte que actualmente realiza al fondo voluntario??.....	100
Tabla 15 ¿Por qué razón posee actualmente una pensión voluntaria?.....	101
Tabla 16 ¿Le interesaría aportar a un fondo voluntario?.....	102
Tabla 17 ¿De cuánto sería el monto que le interesaría abrir el fondo voluntario? ..	103
Tabla 18 ¿Por qué razón le interesaría abrir un fondo voluntario?.....	104

Tabla 19 Distribución de Utilidades .....	106
Tabla 20 Resultado estimación de pensión.....	121
Tabla 21 Rentabilidad Voluntario A Colones .....	112
Tabla 22 Rentabilidad Voluntario A Dólares.....	112
Tabla 23 Rentabilidad Voluntario B Colones.....	113
Tabla 24 Rentabilidad Voluntario B Dólares.....	114

## **INDICE DE FIGURAS**

Figura 1 Variables o categorías.....	86
Figura 2 Composición de la Pensión.....	108
Figura 3 Comparativo entre trabajadores.....	110
Figura 4 Asignación de Funciones .....	136
Figura 5 Cronograma de Funciones.....	139



## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 ¿Sexo? .....	92
Gráfico 2 ¿Edad? .....	93
Gráfico 3 ¿Sabía usted que al momento de su jubilación no va a recibir el 100% de sus ingresos mensuales? .....	94
Gráfico 4 ¿Se encuentra preparado para su vejez? En caso de Sí ¿Cómo se prepara? .....	95
Gráfico 5 ¿Se ha preguntado por los riesgos a los que se enfrenta al jubilarse?.....	95
Gráfico 6 ¿Actualmente posee un fondo voluntario de pensión complementaria? ....	96
Gráfico 7 ¿Conoce usted el objetivo con el que fueron creados los fondos voluntarios de pensiones complementarias?.....	97
Gráfico 8 ¿Conoce usted acerca los beneficios que le ofrecen los fondos de pensión voluntaria?.....	98
Gráfico 9 ¿Sabía usted que por medio de un fondo voluntario puede exonerar el impuesto sobre la renta en máximo un 10%? .....	99
Gráfico 10 ¿Cuál cree usted que es la rentabilidad más importante de tomar en cuenta con respecto a los fondos voluntarios Operadoras de Pensiones?.....	100
Gráfico 11 ¿En qué rango se encuentra el aporte que actualmente realiza al fondo voluntario??.....	101
Gráfico 12 ¿Por qué razón posee actualmente una pensión voluntaria? .....	102
Gráfico 13 ¿Le interesaría aportar a un fondo voluntario? .....	103
Gráfico 14 ¿De cuánto sería el monto que le interesaría abrir el fondo voluntario? .....	104
Gráfico 15 ¿Por qué razón le interesaría abrir un fondo voluntario? .....	105

## DECLARACIÓN JURADA

Yo Lizeth Porras Mena, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 4-0224-0360 en condición de egresado de la carrera de Administración con énfasis en Banca y Finanzas de la Universidad Hispanoamericana, y advertido de las penas con las que la ley castiga el falso testimonio y perjuicio, declaro bajo la fe del juramento que dejo rendido en este acto, que mi trabajo de graduación para optar por el título de Licenciatura, titulado: “Análisis de los fondos voluntarios de pensiones complementarias y su impacto a futuro beneficio de los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular del cantón de San Rafael de Heredia al momento de su jubilación durante el primer cuatrimestre del 2020”, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derechos de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; especialmente el numeral 70 de dicha ley en el que se establece: “Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original”. Asimismo, que conozco y acepto que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

Firmo, en fe de lo anterior, en la ciudad de Heredia, el día 07 del mes de Mayo del año 2020.

Firma del Estudiante

## CARTA DEL TUTOR

San José, 13 de febrero de 2020.

Señores

*Carrera de Administración de Negocios  
Universidad Hispanoamericana -sede Heredia-*

Estimado señor:

La estudiante Lizeth Porras Mena, cédula de identidad número 402240360, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado *Análisis de los Fondos Voluntarios de Pensiones complementarias y su impacto a futuro beneficio de los trabajadores afiliados a la operadora de pensiones del Banco Popular del cantón de San Rafael de Heredia al momento de su jubilación durante el primer cuatrimestre del 2020*, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura.

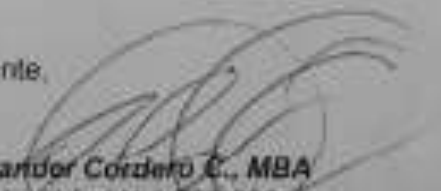
En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación, antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos, conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20
c)	CÓHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL		100

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,



Lic. Alexander Cordero C., MBA  
Cédula identidad N. 1-732-096  
Carné Colegio Profesional N. 5813

## CARTA DE LECTOR

04 de marzo del 2020

**Señores**  
**Servicios al Estudiante**  
**Universidad Hispanoamericana**

Estimado señor:

El estudiante **Lizeth Porras Mena**, cédula de identidad número **0402240360**, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **"Análisis de los fondos voluntarios de pensiones complementarias y su impacto a futuro beneficio de los trabajadores afiliados a la operadora de pensiones del Banco Popular del cantón de San Rafael de Heredia al momento de su jubilación durante el primer cuatrimestre del 2020"**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración de Negocios, con énfasis en Finanzas y Banca.

He revisado y he hecho observaciones relativas al contenido analizado, particularmente lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados, la coherencia entre éstos y las conclusiones, asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en defensa pública.

Atentamente,

**LUIS ALBERTO**  
**VARGAS ZUÑIGA**  
**(FIRMA)**

Firmado digitalmente por  
LUIS ALBERTO VARGAS  
ZUÑIGA (FIRMA)  
Fecha: 2020.03.04 13:59:03  
+06'00'

**Luis Vargas Zuñiga**  
**Cédula identidad N 0107090057**  
**Carné Colegio Profesional N 33896**

# CARTA FILÓLOGO (A)

Heredia, 27 de marzo de 2020

Sres.  
Escuela de Administración de Negocios  
Universidad Hispanoamericana

Estimado personal de la Universidad Hispanoamericana:

La estudiante Lizeth Porras Mena me ha presentado, con el propósito de que yo realice la revisión filológica, la tesis *Análisis de los fondos voluntarios de pensiones complementarias y su impacto a futuro beneficio de los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular del cantón de San Rafael de Heredia, al momento de su jubilación durante el primer cuatrimestre del 2020.*, con la cual opta por el grado académico de Licenciatura en Administración de Negocios énfasis en Banca y Finanzas.

Corregí, de acuerdo con la normativa vigente de la Real Academia Española, la ortografía, redacción, propiedad léxica, cohesión, coherencia y vicios del lenguaje, entre otros aspectos, así como las referencias bibliográficas, para que estas se presentaran según el formato APA (6ta edición).

Hago constar que la estudiante acató mis recomendaciones y el documento está listo para la defensa pública. Si desea contactarme, puede hacerlo al correo [anaisabel.hernandez@ucr.ac.cr](mailto:anaisabel.hernandez@ucr.ac.cr) o al número 8346-7476.

Atentamente,

**ANA ISABEL  
HERNANDEZ  
GONZALEZ  
(FIRMA)**

Firmado digitalmente por  
ANA ISABEL  
HERNANDEZ  
GONZALEZ (FIRMA)  
Fecha: 2020.03.27  
23:30:28 -06'00'

Lic. Ana Isabel Hernández González  
Céd.: 1-1305-0262  
Nº Carné de COLYPRO: 069320

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis primordialmente a Dios, por darme las fuerzas que se necesiten para seguir adelante y nunca mirar hacia atrás en esos momentos difíciles que se presentan en el camino.

A mi familia que siempre ha estado para mí, principalmente a mi madre por su apoyo incondicional tanto en las buenas como en las malas, gracias a ella soy quien soy, por acompañarme en todos esos momentos difíciles, por sus consejos, compañía y amor en toda mi formación como estudiante. Me ha dado todo lo que soy como persona, mis valores y coraje por lograr lo que se quiere.

De igual manera, a todos aquellos profesores y compañeros que conocí en el transcurso del tiempo y llegaron a formar parte de mi vida, por creer en mí y apoyarme en todo momento, así como lo fueron todas aquellas palabras de aliento que sirvieron para impulsarme a seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a Dios, por la bendición de haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en el proceso y por darme la sabiduría para llevar a cabo este proyecto, así como la salud que se necesita día con día para seguir adelante por mejor camino.

Doy infinitas gracias a mi madre, por el apoyo brindado en todo momento y siempre ser mi soporte, por los valores que me inculcó y sacarme adelante sola, por haberme dado la oportunidad y los recursos necesarios para poder seguir adelante con mis estudios y llegar a ser la persona que soy hoy.

Les agradezco también a todos aquellos profesores que formaron parte de este transcurso, por todo el apoyo, la confianza, la paciencia y la dedicación que me ofrecieron a lo largo del proceso.

También quiero agradecerles a todos aquellos compañeros que llegaron a mi vida como un sostén y ejemplo para seguir adelante, llegando a convertirse en parte importante de mi vida y brindando su apoyo en este proyecto.

## RESUMEN

La presente investigación consiste en el análisis de los fondos voluntarios de pensiones complementarias y el impacto que estos generan en las finanzas de los trabajadores de la operadora de pensiones del Banco Popular “Popular Pensiones”, al momento de la jubilación, el cual podrá ser utilizado con el fin de guiar a los trabajadores y prepararlos para su vejez.

La investigación consta de siete capítulos en los que se desarrollarán diversos temas relacionados a las pensiones básicas y a los fondos voluntarios de pensiones complementarias que comercializan las operadoras, así como el análisis de resultados que se obtendrán a través de encuestas aplicadas a una cantidad específica de trabajadores.

En el primer capítulo, se detalla la historia de las leyes para la creación de los fondos de pensiones, así como los antecedentes del problema que se presenta y justificación de la investigación. De la misma forma, se mencionan los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de la investigación.

En el capítulo dos, se detalla la composición histórica del mercado y el desarrollo de los productos de pensiones obligatorias y voluntarias en el mercado costarricense basado en las operadoras de pensiones existentes. De igual manera, se desarrollan temas influyen en las pensiones de los regímenes básicos.

El tercer capítulo puntualiza el tipo de investigación utilizada, también se menciona los sujetos a los que se va consultar para proceder con el trabajo, así como las fuentes para conseguir la información y, por último, las técnicas e instrumentos



empleados para recolectar datos, como las encuestas, aplicadas a una serie de trabajadores para conocer cuánto conocen acerca las pensiones voluntarias, con el fin de dar a conocer los beneficios y la importancia de dichos fondos voluntarios.

En el capítulo cuatro, se muestran los resultados obtenidos tras la encuesta aplicada a los trabajadores, así como el desarrollo de los objetivos específicos. Seguidamente, en el capítulo cinco se realiza la interpretación de los resultados obtenidos, donde se presenta una posible respuesta al problema.

Se podrán encontrar las conclusiones y recomendaciones que se generan a lo largo de la investigación en el capítulo seis y, finalmente, se presentará en el capítulo siete una propuesta con el fin de combatir el problema producto de no preparar bien las finanzas personales para el momento de la jubilación de los trabajadores.

## **ABSTRACT**

The present investigation consists of an analysis of the voluntary funds of complementary pensions and the impact that these generate in the finances of the workers of the pension operator of the popular bank "Popular Pensions", at the time of retirement, which may be used with in order to guide workers and prepare them for old age.

The research consists of seven chapters in which various topics related to basic pensions and voluntary supplementary pension funds marketed by pension operators will be developed, as well as the analysis of results that will be obtained through surveys applied to a specific amount of workers.

In the first chapter, the history of the laws that began the creation of the pension funds and, consequently, as well as the background of the problem that arises and justification of the investigation are detailed. In the same way, the general and specific objectives that are intended to be achieved with the development of the research are mentioned.

In chapter two, the historical composition of the market and the development of mandatory and voluntary pension products in the Costa Rican market based on the existing pension operators are detailed. Likewise, issues are developed that have an influence on the pensions of basic regimes.

The third chapter specifies the type of research that is used, it also mentions the subjects to be consulted to proceed with the work, as well as the sources that were used to get the information presented and, finally, the techniques and instruments used to collect data, such as surveys, that were applied to a series of workers to know that

they know so much about voluntary pensions in order to make known the benefits and the importance of such voluntary funds.

Chapter four shows the results obtained after it is applied to the workers, as well as the development of the specific objectives. Therefore, in chapter five the interpretation of the results obtained is made, where a possible answer to the problem is presented or at least how to solve it.

The conclusions and recommendations that are generated throughout the investigation can be found in chapter six and finally a proposal will be presented in chapter seven in order to combat a problem that can be caused in the future in case of not preparing well the Personal finances for workers' retirement time.

## PALABRAS CLAVE

<i>Diminutivo</i>	<i>Significado</i>
<i>Ley 7983:</i>	Ley Protección al Trabajador
<i>CCSS:</i>	Caja Costarricense del Seguro Social
<i>OPC:</i>	Operadora de Pensiones Complementarias
<i>ROPC:</i>	Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias
<i>SUPEN:</i>	Superintendencia de Pensiones
<i>Ley 7523:</i>	Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias
<i>FCL:</i>	Fondo de Capitalización Laboral
<i>IVM</i>	Invalidez, vejez y muerte
<i>CONASSIF</i>	Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero
<i>SUGEFin</i>	Superintendencia General de Entidades Financieras
<i>SUGEVAL</i>	Superintendencia General de Valores
<i>SUGESE</i>	Superintendencia General de Seguros.

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.1 Antecedentes**

En el año 1947, con el inicio al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), se promueve la justicia para todo trabajador, ya sea del sector público o privado. Este surge como respuesta a los problemas que muestra la sociedad al perder el trabajador la capacidad productiva en su campo laboral, y verse a sí mismo en una situación económica inestable al no tener los mismos ingresos mensuales, lo cual genera un impacto no solo a nivel familiar, sino también en la economía y toda la sociedad.

El Régimen de Invalidez Vejez y Muerte es creado con el objetivo de promover seguridad a todo trabajador público y privado del país, al concluir su vida productiva laboral. Sin embargo, el Régimen del IVM ha ido perdiendo fuerza, y en la actualidad corre el riesgo de agotar sus reservas.

Esto ocurre por varios factores, tales como la morosidad de muchos patronos en cuanto a las cotizaciones de sus trabajadores y la disminución de habitantes que cotizan para dicho régimen; lo cual reduce los recursos disponibles, motivo por el cual se acude a los recursos ahorrados por el régimen, lo que implica el riesgo de que se gasten y muchos habitantes, más que todo el sector joven, no puedan disfrutar de una pensión al momento de terminar su desempeño en el campo laboral.

A través de los años, se han buscado diferentes opciones que complementen el sistema de pensiones y se pueda reforzar, brindando a los beneficiarios protección complementaria ante los riesgos de la vejez y muerte. Es así como empieza a nacer la iniciativa de la creación de una ley que venga a proteger a todo trabajador, tanto del sector público como privado. En el año 1995 es creada la Ley 7523 “Ley del Régimen

Privado de Pensiones Complementarias”, en la que son creadas las operadoras de planes de pensiones complementarias como entidades que administran los fondos, estableciéndose en un mercado de libre competencia.

Junto a la aprobación de la Ley 7523, las instituciones pueden empezar a ofrecer un complemento para el régimen, y es lo que se conoce como operadoras de pensiones complementarias (OPC), las cuales son las encargadas de administrar los fondos de los trabajadores durante el tiempo que sea necesario. Estas operadoras actúan bajo la supervisión de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN), “órgano encargado de crear la normativa y establecer el control del sistema” (Ley N 7983, 2000, art 2), que tiene como objetivo atender las denuncias y consultas relacionadas con el tema de pensiones y de las entidades que las administra, así como la regulación y la supervisión de los regímenes básicos de pensiones, los regímenes complementarios y el fondo de capitalización laboral (Funciones SUPEN, párr. 1-4). Todos aquellos productos que sean ofrecidos por las diferentes operadoras de pensiones tienen que ser autorizados por la SUPEN antes de poderse ofrecer.

Bajo la Ley 7523 se inicia la apertura de un plan de pensiones complementarias voluntarias, “destinadas a brindar los beneficios de protección complementaria ante los riesgos de la vejez y la muerte” (Ley N 7523, 1995, art 1). Es a partir de la creación la Ley de Protección al trabajador N 7983, que se dan cambios y la apertura de los nuevos planes voluntarios.

Distintos factores han ido minimizando la solidez del Régimen del IVM con el transcurso de los años. Uno de los que más impacto ha tenido es la transición demográfica, ya que la natalidad ha ido disminuyendo con el paso de los años, la

cantidad de hijos que tenían las familias de los años setenta no es la misma que en la actualidad, ha bajado más de la mitad; mientras que años atrás las familias tenía hasta diez hijos, las de hoy cuentan con dos en promedio; además, la morosidad de muchos patronos también ha afectado al Régimen del IVM. Fue así, en el gobierno de Miguel Ángel Rodríguez, quien fue principal propulsor de la creación, que se crea en el año 2000 la Ley de Protección al trabajador No 7983, la cual llega a fortalecer el Régimen de IVM.

Todo trabajador (público y privado) debe estar afiliado a una operadora autorizada por la SUPEN, elegida bajo su propia decisión, para que la misma sea la administradora de sus fondos de pensión, tanto del Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROPC) y Fondo de Capitalización Laboral (FCL). Adicionalmente, el trabajador puede abrir un Fondo Voluntario de Pensiones Complementarias (RVPC), con la operadora de pensiones de su elección.

Hoy es de suma importancia informarse sobre dichos fondos voluntarios y sus beneficios a futuro para los trabajadores al momento de su jubilación, ya que actualmente reciben aproximadamente un 60% de pensión del IVM, mientras el Régimen Obligatorio de Pensiones no está siendo cancelado en muchos casos de manera total, por lo que los ingresos mensuales automáticamente disminuyen.

El ámbito de estudio se centralizó en qué tanto son utilizados los fondos de pensiones voluntarias en los trabajadores. La idea del plan de investigación sobre el análisis de los fondos voluntarios y los beneficios que obtienen los trabajadores tras la apertura de dichos fondos surge a partir de la situación actual del país, en donde se recibe aproximadamente un 60% en pensiones por IVM y donde el Régimen



Obligatorio de Pensiones (ROPC) no es cancelado en muchos casos de manera total.

### **1.1.2 Delimitación del problema**

El tema de esta investigación se delimita en el análisis de los fondos de pensiones voluntarios y el impacto que estos tienen en las finanzas personales de los trabajadores al momento de su jubilación, lo anterior tomando en cuenta que no recibirán en 100% de los ingresos mensuales; por lo es importante informarse sobre de la forma en la que se puede aumentar un poco más el ingreso mensual a recibir por medio del ahorro por medio de una pensión voluntaria.

El conocer actualmente los beneficios futuros de los fondos voluntarios de pensiones complementarias promueve un gran apoyo a los trabajadores sobre cómo preparar sus finanzas al momento de la jubilación, y considerar el riesgo al que se enfrentan al no recibir la misma cantidad de dinero mensual.

El estudio que se realizará es de carácter longitudinal, porque se van a recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, a fin de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Los sujetos de estudio serán a afiliados de la operadora de pensiones del Banco Popular.

### **1.1.3 Justificación**

El estudio del impacto de los fondos de pensión voluntaria en las finanzas del costarricense al momento de su jubilación es un tema de actualidad, dado a que se encuentra en constante movimiento y, cada vez, más personas se encuentran interesadas en la apertura de un fondo de este tipo, pues al momento de su jubilación no obtendrán el mismo ingreso mensual que manejan a lo largo de su vida, por lo que es importante mantenerse informado sobre los beneficios de obtener actualmente un fondo voluntario a una temprana edad.

Las administraciones de las finanzas no solo son manejadas a nivel empresarial, también en las finanzas personales es importante prepararse para mantener un futuro sano a nivel económico, por lo que el análisis de los fondos voluntarios de pensiones complementarias es un tema pertinente; ya que, al existir información precisa al respecto, los trabajadores podrán tener una base de cómo organizar sus ingresos a futuro, lo cual es un beneficio para todo trabajador asalariado. Se pretende informar de manera clara y concisa al mercado nacional sobre los beneficios generados a los trabajadores al obtener un fondo voluntario y la importancia de estos a futuro.

La presente investigación aportará a la administración una mejor orientación y educación para los habitantes sobre cómo asumir un correcto manejo de las finanzas personales e interpretación de sus movimientos financieros, para así lograr tener una vida sana en las finanzas personales.

Por medio de la investigación y del análisis de los fondos voluntarios de pensión complementaria se podrá conocer los beneficios de mantener un ahorro como este, se espera que se utilice este estudio como apoyo a todas aquellas personas que deseen o piensen como preparar sus finanzas personales al momento de su jubilación.

## **1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

Dado a que, actualmente, los trabajadores no recibirán el 100% de sus ingresos al momento de su jubilación, y el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, creado como un complemento a la pensión del IVM, es cancelado en muchos casos en tramos mensuales:

¿Por qué es importante para los trabajadores mantenerse informado sobre los

fondos voluntarios de pensiones complementarias y el impacto que estos causan en los ingresos mensuales al momento en que la persona se vaya a pensionar, así como su apertura como un complemento más a su pensión básica?

## **1.3 OBJETIVOS**

### **1.3.1 Objetivo general**

Los objetivos generales "Señalan lo que se pretende lograr a través de la investigación y deben expresarse con claridad". (Hernández Sampieri, 2017, p. 42). El objetivo general es el siguiente:

- Analizar los fondos de pensiones voluntarias y el impacto en las finanzas personales de los trabajadores de la provincia de Heredia, en el cantón San Rafael, al momento de su jubilación en el periodo del primer cuatrimestre del 2020.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Los objetivos específicos "indican con precisión los conceptos, variables o dimensiones que serán objeto de estudio. Se derivan del objetivo general y contribuyen al logro de éste". (Arias, 2012, p.45). Es decir, representan los logros particulares para alcanzar el objetivo general, deben orientar el desarrollo de la investigación, así como también facilitar la estructura de la metodología. Con los objetivos específicos se espera, encontrar también obtener respuesta a ¿cuál será el conocimiento generado si el trabajo se realiza?, ¿qué se espera desarrollar?

Con el fin de cumplir con lo anteriormente mencionado, es preciso que sean formulados de manera que respondan jerárquicamente a la acción cognitiva que se pretende alcanzar con el objetivo general.

Los objetivos específicos de la investigación son los siguientes:

- Identificar cuáles son los beneficios para los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, de mantener un fondo voluntario de pensión en la actualidad, basados en la preparación financiera al momento de su jubilación.
- Evaluar el riesgo al que se enfrentan los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, al no mantener el 100% de sus ingresos mensuales al momento de su jubilación.
- Realizar una comparación de los beneficios en el futuro entre los trabajadores que mantienen un fondo voluntario y los que no a inicios de su vida laboral.
- Evaluar los rendimientos generados por los fondos de pensión voluntario a beneficio de los trabajadores en la Operadora de Pensiones del Banco Popular.

## **1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES:**

### **1.4.1 Limitaciones:**

Para el presente trabajo de investigación no se utilizaron ni las instalaciones, ni ningún tipo de información interna relacionada con Popular Pensiones. La información financiera que se logró fue obtenida en los estados financieros trimestrales de acuerdo con los requerimientos según SUGEF 3104; adicionalmente las opiniones obtenidas se realizaron mediante entrevistas externas.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## **2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

### **2.1.1 Origen de las operadoras de pensiones en Costa Rica**

El sistema de pensiones en Costa Rica nace como respuesta a los problemas que se daban en la sociedad, al perder el trabajador su capacidad productiva y verse en desamparo económico, situación que llega a impactar directamente la economía de las familias. Es a partir de los años cuarenta cuando se crea el Seguro Social y se crea el Régimen de Pensiones de Invalidez, Vejez y Muerte, con el objetivo de promover seguridad a todo trabajador público y privado del país al concluir su vida productiva laboral.

En el año 1995, es instaurada la Ley 7523 “Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias”, en la cual también se crean las operadoras de planes de pensiones complementarias, como entidades que administran los fondos de pensiones obligatorias de los diferentes trabajadores del país, estableciéndose en un mercado de libre competencia.

Las operadoras de pensiones complementarias (OPC) son las encargadas de administrar los fondos de los trabajadores durante el tiempo que sea necesario hasta que pase al sector pasivo, es decir, salga pensionado bajo algún régimen de pensiones.

Actualmente, en Costa Rica, se cuenta con seis operadoras de pensiones, entre las cuales el trabajador escoge a la que desea pertenecer. Todas estas entidades administran tanto los fondos obligatorios de pensión complementaria como también los fondos voluntarios de pensión complementaria a excepción de la CCSS OPC, la cual no comercializa fondos voluntarios.

## **2.1.2 Popular Pensiones**

La siguiente información fue tomada de la página de la organización Popular Pensiones (Popular Pensiones, 2020).

### **i. Creación Popular Pensiones**

El Banco Popular nace hace cuarenta años con el compromiso de proteger económicamente y procurar el bienestar a las y a los trabajadores, mediante el fomento del ahorro, el otorgamiento de créditos y el financiamiento de proyectos de las organizaciones de desarrollo comunal.

Es en abril de 1993 cuando el Banco Popular y de Desarrollo Comunal ingresó al mercado de Pensiones Complementarias, ofreciendo fideicomisos de ahorro para la pensión.

En setiembre del año 1995, con la promulgación de la Ley 7523, se generó la primera regulación especial para el sector, determinándose en la misma la normativa para el Régimen Privado de Pensiones Complementarias. Es así como, en el año 1996, el Banco Popular autoriza la creación de la Sociedad Anónima Popular Pensiones S.A., como operadora de pensiones, la cual es 100% capital del Banco Popular.

Con la transformación en Sociedad Anónima, se le imprimió a la empresa un estilo de alta competitividad, fundamentado en un equipo de trabajo capaz y profesional, medido a través del cumplimiento de metas debidamente estructuradas sobre la base del Planeamiento Estratégico y un respaldo permanente a la Administración, por parte de la Junta Directiva y la Asamblea de Accionistas, cuyo objetivo común fue el alcanzar la visión planteada en ese momento: "Ser la mejor

Operadora de Pensiones de nuestro País".

En noviembre del 2010, se da una fusión de Operadoras en la que Popular Pensiones adquiere la totalidad de las acciones de IBP Pensiones.

Actualmente, Popular Pensiones, S.A cuenta con una cantidad de 429.511 afiliados en el Fondo de Capitalización Laboral y con 1.467.766 de afiliados en el Régimen Obligatorio de Pensiones, colocándose aquí como la operadora de pensiones con mayor cantidad de clientes.

## **ii. Misión**

Nuestra razón de ser es nuestro afiliado, por eso procuramos cumplir sus expectativas con un servicio de excelencia, aunado a una administración eficaz y eficiente de sus recursos, procurando rendimientos competitivos, basados en principios de seguridad, rentabilidad y liquidez para los afiliados y nuestro accionista, considerando nuestra responsabilidad social y ambiental.

## **iii. Visión**

Mantener el liderazgo y reconocimiento como la mejor Operadora, en la administración de planes de pensiones y de capitalización laboral, potenciando el ahorro como medio fundamental para fortalecer la pensión y la calidad de vida de nuestros afiliados, comprometidos con el desarrollo económico, social y ambiental del país.

## **iv. Liderazgo en la actualidad**

Popular Pensiones es líder en cartera total administrada, primer lugar en participación de mercado y en cantidad de afiliados, ofreciendo niveles de comisiones balanceadas entre los intereses de los afiliados y la Operadora.

Es la única Operadora que por décimo año consecutivo ha distribuido el 50 %



de sus utilidades entre sus afiliados al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, consolidándose como la Operadora que ha realizado la mayor distribución por un monto de ¢6.425 millones de forma acumulada con corte al mes de marzo del año 2014.

Además, tienen como prioridad el servicio al cliente, la seguridad y respaldo de la Operadora a fin de lograr satisfacer las necesidades de los afiliados.

#### **v. Valores**

Entre los valores que destacan a Popular Pensiones podemos encontrar los siguientes:

- Orientación al cliente
- Excelencia en la gestión
- Innovación
- Integridad
- Compromiso social
- Liderazgo

#### **2.1.3 BN Vital**

La siguiente información fue tomada de la página de la organización BN Vital (BN Vital, 2020).

#### **i. Creación BN Vital**

El 11 de enero de 1993 el Banco Nacional de Costa Rica lanza al mercado un fideicomiso para pensión voluntaria llamado BN VITAL.

El 18 de agosto de 1995, se promulga la Ley 7523 “Ley Régimen Privado de Pensiones Complementarias” como respuesta al crecimiento acelerado del sector de pensiones en el mercado nacional. Es así como en el año 1998, se constituye BN Vital

Operadora de Pensiones complementarias Sociedad Anónima, la cual es creada propiamente por el Banco Nacional de Costa Rica.

El 18 de febrero del 2000 se publica la Ley 7983 “Ley de Protección al Trabajador”, con el objetivo de fortalecer el Régimen de Seguridad Social, siendo así en enero del 2001 cuando BN Vital OPC se afianza como líder en el mercado de pensiones con más del 40 % de participación en el mercado.

Actualmente BN Vital se encuentra en un proceso de mejora continua tendiente al logro de mayor eficiencia en costos, y orientado a las necesidades y expectativas de sus afiliados, con el fin de brindarle un mejor servicio a cada uno de ellos.

En este momento, BN Vital S.A cuenta con una cantidad de 299.588afiliados en el Fondo de Capitalización Laboral y con 335.101afiliados en el Régimen Obligatorio de Pensiones, colocándose, así como la segunda operadora de pensiones en cantidad de clientes.

## **ii. Misión**

Lograr que nuestros clientes tomen el control de su futuro y su presente para que disfruten más su vida.

## **iii. Visión**

Siempre superar las expectativas de nuestros afiliados.

### **2.1.4 BCR Pensiones**

La siguiente información fue tomada de la página de la organización BCR Pensiones (BCR Pensiones, 2020).

#### **i. Creación BCR Pensiones**

El Banco de Costa Rica fue fundado el 20 de abril de 1877 con el nombre de Banco

de la Unión, el cual mantuvo hasta 1890, cuando lo varió por el actual. Nació con el propósito de ser una nueva opción bancaria entre las ya existentes y tuvo como funciones iniciales el prestar dinero, llevar cuentas corrientes, recibir depósitos y efectuar cobranzas, entre otras.

Durante los últimos años se ha preocupado adicionalmente por modernizar e innovar sus servicios y atención al público procurando mayor agilidad y comodidad, mediante el uso y aplicación de su moderna tecnología.

Es en el año 2000 junto a la creación de la Ley 7983 “Ley de Protección al Trabajador” que se crea la Operadora de Pensiones del Banco de Costa Rica con el nombre de BCR Pensiones, la cual es 100 % propiedad del Banco de Costa Rica.

En octubre del año 2012 se da la Fusión del INS Pensiones por parte de la Operadora BCR Pensiones, adquiriendo así el 100 % de las acciones del INS OPC, así como la totalidad de sus afiliados.

Actualmente el BCR Pensiones cuenta con una cantidad de 263.436 afiliados en el Fondo de Capitalización Laboral y de 291.591 en el Régimen Obligatorio de Pensiones, colocándose así en el tercer lugar en cuanto a la cantidad de clientes de Operadoras de Pensiones.

## **ii. Misión**

Ofrecer a los afiliados la mejor administración de los recursos que le permitan una mejor calidad de vida en su etapa de retiro, a través de la excelencia e innovación en nuestros servicios.

## **iii. Visión**

Ser la opción preferida por ofrecer a nuestros afiliados estándares mundiales de

calidad, innovación y eficiencia en planes de pensiones, que promueva el desarrollo del país.

### **2.1.5 BAC San Jose Pensiones**

La siguiente información fue tomada de la página de la organización BAC San José Pensiones (BAC San José Pensiones, 2020).

#### **i. Creación BAC San José Pensiones**

Con la creación de los Planes de Pensiones Complementarias en 1995, bajo la Ley 7523 “Ley Régimen Privado de Pensiones Complementarias” el Sistema Nacional de Pensiones en Costa Rica llegó a complementarse con el objetivo de brindar una protección integral a la población en su etapa de retiro.

En 1998, basados en la citada ley, se crea la Operadora de Pensiones de Banco San José con el nombre de BSJ Porvenir.

El año 2000 trae consigo el fortalecimiento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, administrado por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), buscando incluir dentro de este régimen a toda la población económicamente activa y llegar a considerar a todos aquellos trabajadores independientes. Es así como en este mismo año BSJ Porvenir cierra negociaciones con “Citicorp Pension Management Limited” con el fin de compartir toda la experiencia en la administración de planes de pensiones.

En el año 2004, con el fin de fortalecer la posición de liderazgo en Costa Rica, el Grupo Financiero BAC San José Pensiones, adquiere la totalidad de las acciones que compartía con Citigroup, pasando a llamarse BAC San José Pensiones Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S. A.

Actualmente BAC San José Pensiones cuenta con una cantidad de

147.792afiliados en el Fondo de Capitalización Laboral y con 174.895afiliados en el Régimen Obligatorio de Pensiones, colocando, así como la cuarta posición en cantidad de afiliados en las Operadoras de Pensiones.

## **ii. Misión**

Facilitar con excelencia el intercambio y financiamiento de bienes y servicios, a través de sistemas de pago y soluciones financieras innovadoras y rentables que contribuyan a generar riqueza, a crear empleo y a promover el crecimiento económico sostenible y solidario de los mercados donde operamos.

## **iii. Visión**

Ser la organización financiera preferida de todas las comunidades que servimos por nuestra conectividad con personas y empresas, por nuestra confiabilidad, espíritu innovador, solidez y claro liderazgo en los sistemas de pago de la Región.

### **2.1.6 CCSS OPC**

La siguiente información fue tomada de la página de la organización CCSS OPC (CCSS OPC., 2020).

#### **i. Creación de la CCSS OPC**

La creación del Seguro Social se da a partir de los años 40, y da inicio el Régimen de Pensiones de Invalidez, Vejez y Muerte, el cual en sus orígenes no cubre a toda la población.

El objetivo del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte se ajusta a brindar seguridad a los trabajadores del país, al cesar su vida productiva por razones ya sea de jubilación, pérdida de su capacidad física y mental o muerte del asegurado directo, para lo cual la pensión se distribuye entre los beneficiarios del causante. Se busca que

las prestaciones económicas mantengan, hasta donde sea posible, el nivel de vida del trabajador.

El Sistema de Pensiones de la CCSS, se convierte en un primer pilar de protección básico para los trabajadores al retirarse de sus funciones, donde la pensión se convierte en un reemplazo representativo del salario del trabajador, el cual se complementa con el ahorro laboral y pensión complementaria.

Es en el año 2000 junto con la creación de la Ley 7983 “Ley de Protección al trabajador” que se crea la Operadora de Pensiones de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS OPC).

Actualmente la Operadora de Pensiones de la Caja cuenta con una cantidad de 990.089de afiliados en el Fondo de Capitalización Laboral y 65.936en el Régimen Obligatorio de Pensiones, colocándose así en último lugar en cuanto a Operadoras de Pensiones. A pesar de que es la Operadora que tiene más cantidad de afiliados en el FCL no lo es en el ROPC ya que se encuentra muy por debajo de las demás Operadoras de Pensiones.

## **ii. Misión**

Administramos su futuro hoy, con servicio de calidad, en procura del mayor bienestar de nuestros clientes.

## **iii. Visión**

Ser su mejor Operadora de Fondos de Pensiones en rentabilidad, servicio, y seguridad para su futura pensión.

### **2.1.7 Vida Plena OPC**

La siguiente información fue tomada de la página de la organización Vida Plena OPC

(Vida Plena OPC, 2020).

### **i. Creación de Vida Plena**

Vida Plena es la Operadora de Pensiones del Magisterio Nacional de Costa Rica, la cual es la Operadoras de los Educadores.

En el año 2000 tras la creación de la Ley 7983 “Ley de Protección al Trabajador”, por medio de la cual los regímenes de pensiones existentes requerían con urgencia ser fortalecidos y era necesario contar con planes de pensión complementarios con el fin de alcanzar una mejor pensión. Es así como en el mismo año el sector magistral conformado por empresas solidas como Caja de Ande, Sociedad de Seguros de vida y la Junta de Pensiones crean Vida Plena, logrando así conformar uno de los esquemas más exitosos del país.

Actualmente Vida Plena cuenta con notas sobresalientes en la calidad de riesgo Operativo, evaluación que las realiza directamente la Superintendencia de Pensiones.

Actualmente Vida Plena cuenta con una cantidad de 129.640afiliados en el Fondo de Capitalización Labora y con 130.779afiliados en el Régimen Obligatorio de Pensiones colocándose así en la quinta posición en cuento a las Operadoras de Pensiones de acuerdo con la cantidad de clientes.

### **ii. Misión**

"Administrar las Pensiones Complementarias y el Fondo de Capitalización Laboral, de manera que la persona afiliada obtenga el mejor beneficio".

### **iii. Visión**

"Ser una empresa especializada en la Administración de Fondos de Pensiones Complementarias, utilizando alta tecnología, orientada a satisfacer las necesidades de

sus clientes de manera competitiva y rentable".

#### **iv. Administración de Riesgos**

Vida Plena reconoce la importancia de las sanas políticas de administración y el establecimiento de controles adecuados para la salvaguarda de sus activos, así como un medio para evitar la posibilidad de pérdidas potenciales que afecten su patrimonio y de los fondos por ella administrados. La administración de riesgos debe ser entendida como una actividad sistemática que se utiliza para entender los riesgos, medirlos y controlarlos en un entorno cambiante. Su finalidad es evitar o reducir el impacto del riesgo operativo. La alta gerencia dirige la organización dentro del marco prudente de administración del negocio acorde con las políticas para la gestión del riesgo operacional aprobadas por la Junta Directiva. La implementación de las políticas es entendida a lo largo de toda la organización y de todos los niveles del personal mediante la concientización de sus responsabilidades laborales y el compromiso con el cliente interno y externo.

#### **2.1.8 Supervisión de entes financieros**

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF) es un órgano colegiado de dirección superior, cuyo fin es dotar de uniformidad e integración a las actividades de regulación y supervisión del sistema financiero costarricense. La labor directiva del CONASSIF se ejerce sobre la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF), la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL), la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) y la Superintendencia de Pensiones (SUPEN).



#### **i. SUGEF**

El objetivo de la SUGEF es “velar por la estabilidad, la solidez y el funcionamiento eficiente del sistema financiero nacional, con estricto apego a las disposiciones legales y reglamentarias y de conformidad con las normas, directrices y resoluciones que dicte la propia institución, todo en salvaguarda del interés de la colectividad” (SUGEF, 2018, párr. 1).

#### **ii. SUGEVAL**

El objetivo de la SUGEVAL es “velar por la transparencia de los mercados de valores, la formación correcta de precios en ellos, la protección de los inversionistas, y la difusión de la información necesaria para la consecución de estos fines” (SUGEVAL, 2010, párr. 1).

#### **iii. SUGESE**

Su objetivo es el de velar por la estabilidad y el eficiente funcionamiento del mercado de seguros, así como entregar la más amplia información a los asegurados (SUGESE, 2020, párr. 1).

#### **iv. SUPEN**

La Superintendencia de Pensiones es “la entidad responsable de la regulación, fiscalización y supervisión de los regímenes básicos de pensiones y los regímenes complementarios” (SUPEN, 2010, párr. 1).

### **2.1.9 Supervisión del sistema de pensiones**

La Superintendencia de Pensiones (SUPEN) es responsable de la regulación, fiscalización y supervisión de los fondos de capitalización laboral, fondos de pensiones complementarios administrados por las operadoras de pensiones, así como los fondos

creados por las leyes especiales o convenios colectivos.

La SUPEN es un órgano de máxima desconcentración, adscrito al Banco Central de Costa Rica, y funciona bajo la dirección del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), cuerpo colegiado integrado por el Presidente o Gerente del Banco Central, el Ministro de Trabajo o su representante, cinco miembros elegidos por la Junta Directiva del Banco Central y se adiciona otro Directivo, nombrado por dicha Junta a partir de la terna propuesta por la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

#### **i. Reseña Histórica SUPEN**

En agosto del año 1995 con la creación de la Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias y sus reformas, No 7523 es fundada la Supen, además se da la creación de los sistemas o planes privados de pensiones complementarias y de ahorro individual (planes voluntarios), que llegan a dar protección complementaria ante los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

En febrero del año 2000, se da la aprobación de la Ley de Protección al Trabajador No 7983, quedando bajo la supervisión de la SUPEN los regímenes básicos de pensiones, además de la supervisión de los nuevos regímenes que creó la Ley de Protección al Trabajador, que son: régimen obligatorio de pensiones complementarias (ROPC) y el fondo de capitalización laboral (FCL).

En diciembre del año 2002 es creada la Ley de Contingencia Fiscal No 8343 que llega a dar la supervisión de la labor realizada por la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo (pensiones con cargo al presupuesto nacional).

En marzo del 2008, el Sistema de Gestión de Calidad (control interno) de la

SUPEN obtiene la certificación de calidad ISO 9001. Es ahí, en el mismo año, en el mes de agosto que se aprueba la Ley Reguladora del Mercado de Seguros No 8653, con la que se le da a la SUPEN recargo de la supervisión de seguros por 18 meses.

Finalmente, en diciembre del año 2010 la SUPEN obtiene el I Premio Nacional a la Calidad en la Gestión Pública, el cual es el máximo reconocimiento que entrega el Estado a las organizaciones que demuestren desempeños sobresalientes, en la implementación de modelos de gestión ejemplares.

La siguiente información fue tomada de la página de la SUPEN (SUPEN, 2020)

**i. Misión**

Promover pensiones dignas.

**ii. Visión**

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

**iii. Funciones de la SUPEN**

La SUPEN se encarga de velar por los derechos en el tema de pensiones y asegurar que se cumpla la normativa que regula el Sistema Nacional de Pensiones en Costa Rica, en que se destacan las siguientes funciones:

- Autorizar, regular, supervisar y fiscalizar los planes, fondos, gestores y regímenes contemplados en el marco normativo que regula el Sistema Nacional de Pensiones en Costa Rica.
- Supervisar los regímenes básicos de pensiones, los regímenes complementarios y el fondo de capitalización laboral.

- Atender las denuncias y consultas relacionadas con el otorgamiento de pensiones o las entidades que la administran.
- Autorizar productos relacionados con pensiones (planes, contratos, comisiones, entre otros).

## **2.2 EL CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL**

El contexto teórico-conceptual de la investigación se desarrolla por medio de las siguientes temáticas: composición del sistema de pensiones en Costa Rica, operadoras de pensiones complementarias, Fondo de Capitalización Laboral, Régimen Básico de Pensiones y montos de pensión IVM, Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria, Régimen Voluntario de Pensiones; Fondo A y B, beneficios de los fondos complementarios, impuesto sobre la renta, retiro de anticipación de pensión básica, retiros de fondo voluntario de pensiones, Régimen No Contributivo, planes de beneficios, rendimientos y rentabilidad histórica.

### **2.2.1 Composición del Sistema de Pensiones en Costa Rica**

El Sistema de Pensiones de la CCSS se convierte en un primer pilar de protección básico para los trabajadores al retirarse de sus funciones, donde la pensión constituye un reemplazo representativo del salario del trabajador, el cual se complementa con el ahorro laboral pensión complementaria.

El Sistema Nacional de Pensiones, luego de la reforma que plantea la Ley de Protección al Trabajador, está conformado por cuatro grandes pilares:

- **Seguro de Pensiones de IVM.** Como se ha mencionado, el Régimen de IVM que administra la Caja es el producto del esfuerzo de hombres y mujeres que vieron la necesidad de establecer una cobertura para la

familia costarricense, al enfrentarse a los riesgos de la invalidez, muerte y vejez del cabeza de familia. Este seguro provee una pensión que reemplaza el salario promedio del trabajador en aproximadamente un 65%.

- **Pensión Complementaria Obligatoria.** Surge como producto de la reforma que plantea la Ley de Protección al Trabajador. Su financiamiento se da al redistribuirse una serie de cargas sociales que ya existía; además, los porcentajes respectivos producto del 3% de la cesantía del trabajador.
- **Ahorro voluntario para la pensión.** Es el aporte que hace el trabajador de forma voluntaria a su cuenta individual de pensiones.
- **Régimen No Contributivo.** Con la Ley de protección al Trabajador, el Régimen No Contributivo se fortalece. Esto por cuanto se busca ofrecer pensiones por un monto básico a la población adulta mayor inválida y en estado de pobreza que no contribuyó en su vida productiva a un sistema de pensiones. De esta forma se busca que la solidaridad sea real en el Sistema.

La mayoría de los trabajadores gozará de los dos primeros pilares, debido a que su aporte es obligatorio: la "pensión contributiva básica" y la "pensión complementaria obligatoria". El pilar "pensión complementaria voluntaria" aplica si el trabajador toma un plan de ahorro años antes de su jubilación y el caso de la "Pensión no contributiva" es una asistencia concedida por la seguridad social a aquellas personas que no han contribuido o cotizado a ningún régimen y cumplen con los

requisitos para brindársela.

### **2.2.2 Operadoras de Pensiones Complementarias**

Las responsables de administrar los sistemas de pensiones de los trabajadores del sector público y privado, correspondientes al Régimen Complementario de Pensiones y los beneficios correspondientes, conforme a las normas de la Ley de Protección al Trabajador (Ley 7983), la cual entró en vigencia el 18 de febrero del año 2000, son llamadas operadoras de planes pensiones complementarias “entidades que se encargan de recibir los aportes, constituir los fondos, administrarlos y otorgar los beneficios correspondientes”. (Ley 7523, 1995, art 2). Adicional a esto, Barboza (2016), señala que “Según los expertos, lo que más conviene es una operadora que genere más rendimiento y cobre menos comisión. Pero también valore el servicio al cliente y la estrategia de inversión”.

### **2.2.3 Fondo de capitalización laboral**

El FCL es un ahorro de auxilio de cesantía, creado con la intención de permitirle al trabajador atender sus necesidades ante una situación de desempleo, mientras se integra nuevamente al campo laboral. Este ahorro es obligación del patrono por ley y puede ser retirado de la operadora por rompimiento de la relación laboral o en caso de que el trabajador cumpla 5 años continuos de laborar para el mismo patrono. En caso de defunción del afiliado el fondo, puede ser retirado por sus beneficiarios por medio del juzgado de menor cuantía. La SUPEN define el FCL como:

Es el dinero que aporta el patrono a favor de los trabajadores como parte de su cesantía. El patrono aporta el 3% del salario del trabajador reportado a la CCSS. Dichos aportes se acreditan en las cuentas

individuales propiedad de los trabajadores que administran las Operadoras de Pensiones Complementarias (OPCs). (Supen, 2016, párr.1)

En cuanto a la conformación del Fondo de Capitalización Laboral, se trata de un 3 % del aporte patronal, del cual en el momento de su retiro el afiliado podrá retirar únicamente el 1,5% que se conoce como el ahorro laboral, por lo que el otro 1,5% restante será trasladado anualmente al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROPC), cada mes de marzo de todos los años, esto estipulado por la Ley 7523.

#### **2.2.4 Régimen Básico de Pensiones**

Los regímenes básicos de pensiones corresponden al primer pilar del sistema de pensiones costarricense. Conceden un beneficio definido por ley se conforma de los aportes obligatorios que el trabajador realiza y son de capitalización colectiva.

Los aportes son administrados por los regímenes de capitalización colectiva, como el Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), o en su defecto, el Fondo de Pensiones y Jubilaciones del Poder Judicial, y el Magisterio Nacional, que entre los tres acogen a la mayoría de los trabajadores del país, aunque cada uno tiene sus características en requisitos de jubilación y beneficios, así como otros regímenes sustitutos.

##### **i. Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM)**

Es de carácter obligatorio para los trabajadores asalariados y voluntarios no asalariados, este es el régimen al que pertenecen la mayor parte de los trabajadores.

El Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) es el que garantiza la pensión a todos los afiliados al INS, cuando han cumplido con los requisitos y condiciones que

la Ley de Seguridad Social y su Reglamento establecen para el Retiro (vejez) o bien ante una invalidez o en caso de muerte.

**ii. Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA)**

Este se encuentra dividida en dos: el Régimen de reparto del Magisterio Nacional y el Régimen de capitalización individual del Magisterio Nacional

- **Régimen de reparto del Magisterio Nacional:** Cubre a los trabajadores del Magisterio Nacional, es de carácter transitorio, ya que fue cerrado y se extinguirá cuando se terminen de jubilar los trabajadores a los cuales les cubre este régimen.
- **Régimen de capitalización individual del Magisterio Nacional:** Cubre a los trabajadores del Magisterio Nacional que fueron nombrados con posterioridad al 15 de julio de 1992, la definición de perfil y beneficios del régimen está a cargo de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA), cuya función principal es garantizar la solvencia para el pago de las pensiones.

**iii. Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial**

Por disposiciones legales, los funcionarios judiciales están cubiertos por su propio régimen de pensiones, el cual es un sustituto al régimen del IVM. Se trata de un régimen limitado a ese grupo de funcionarios el cual brinda prestaciones por los riesgos de invalidez, vejez y supervivencia.



**iv. Fondo de Pensiones y Jubilaciones del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica**

Son miembros del Fondo exclusivamente los bomberos permanentes que ingresaron a laborar al Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, antes del 15 de julio de 1992 y que hayan cotizado al Fondo hasta el momento de su retiro, de conformidad con la Ley N° 7302.

**v. Dirección Nacional de Pensiones**

Cubre a ciertos grupos de empleados públicos, pertenecientes a diversas instituciones del sector público. Mediante la Ley Marco de Pensiones (Ley 7302 de 1992) se agruparon en un programa único, administrado por la Dirección Nacional de Pensiones (DNP) adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**2.2.5 Montos de Pensión IVM**

El monto de la pensión básica por vejez del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) que recibirán las personas dependerá de cuánto aporte y del salario reportado a lo largo de su vida laboral.

La pensión es el reflejo del salario promedio con que cotice a lo largo de la vida laboral una persona. Todo trabajador debe tener presente que entre más cuotas tenga más pensión, a menos cuotas menos pensión; adicionalmente, los periodos de incapacidad no se contabilizan al seguro de pensiones, salvo por maternidad. De acuerdo con Bustamante (2018):

El monto de la pensión se calcula con los últimos 240 salarios reportados a la Caja, donde los cotizantes con un salario promedio de 500.000 colones, reciben de pensión básica un 52,5 por ciento del salario

de referencia, esto por los primeros 20 años cotizados, más un punto porcentual por cada año adicional cotizado”. (Bustamante, Blog CCSS, Setiembre 21, 2018).

Según Carrillo Ubaldo, director de pensiones de la CCSS “entre más cotice la persona mejor será la pensión”, de ahí la importancia de que los trabajadores asuman la responsabilidad de aportar para la pensión desde que inician su vida laboral y de acuerdo con los ingresos reales.

Tendrá derecho también a una cuantía adicional equivalente al 0,0833% sobre el salario o ingreso promedio de referencia por cada mes cotizado en exceso de los primeros 240 meses.

Además, el asegurado que cumpla los requisitos para tener derecho al disfrute de pensión por vejez tendrá derecho a una cuantía adicional por postergación del retiro, a partir de la fecha en que haya cumplido los requisitos legales y reglamentarios. Este monto adicional consiste en el 0,1333% por mes sobre el salario promedio calculado.

El monto por postergación del retiro sumado al monto de la pensión ordinaria calculada no puede exceder del 125% del salario o ingreso promedio indicado.

En el siguiente cuadro se presentan los montos de pensiones del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) administrado por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). Los datos se actualizan de acuerdo con los aumentos que determine la Junta Directiva de la CCSS.

**Tabla 1 Montos de Pensión IVM**

Pensión IVM	Año 2015		Año 2016		Año 2017		Año 2018		Año 2019
	I	II	I	II	I	II	I	II	I
Semestre									
Pensión Mínima	₡129.522	₡129.620	₡129.620	₡130.087	₡130.633	₡131.378	₡133.414	₡134.169	₡136.865
Pensión Máxima sin postergación	₡1.526.317	₡1.527.477	₡1.527.477	₡1.532.976	₡1.539.414	₡1.548.189	₡1.572.186	₡1.581.085	₡1.612.851
Pensión Máxima con Postergación	₡2.159.738	₡2.161.380	₡2.161.380	₡2.169.161	₡2.178.272	₡2.190.687	₡2.224.643	₡2.237.234	₡2.282.184

Fuente: SUPEN, 2020

De acuerdo con la tabla 1, se puede calcular un aproximado de los montos que recibirá cada trabajador, según la pensión que este vaya a obtener al momento de su jubilación, ya sea pensión mínima, pensión máxima sin postergación o pensión máxima con postergación.

### **2.2.6 Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria (ROPC)**

Como bien lo dice su nombre, se trata de un fondo que complementará la pensión que el trabajador recibirá del Régimen Básico al que este pertenezca, el cual puede ser retirado de la operadora, únicamente cuando pase al sector pasivo, o bien, en caso de su defunción, por los beneficiarios que declare el régimen hacia el que cotiza.

El Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria (ROPC) fue creado con la Ley de Protección al Trabajador, Ley No. 7983. Los fondos de este régimen son administrados por las Operadoras de Pensión Complementarias (OPCs).

El Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias será un régimen de capitalización individual que tiene como objetivo complementar los beneficios establecidos en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de

la CCSS o sus sustitutos. Los aportes al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias serán recaudados por medio del sistema de recaudación centralizada, la cual deberá trasladarlos a las Operadoras escogidas por los trabajadores” (Ley 7983, 2000, art 9).

En cuanto a la aportación del ahorro del ROPC, se trata de un 4,25% mensual sobre el salario bruto del trabajador, dicho aporte es tanto del patrono como del trabajador. Este 4,25% es conformado de la siguiente manera:

- 1 % ahorro obligatorio al Banco Popular
- 0,25% aporte patronal Banco Popular
- 1,5% aporte patronal sobre sueldos y salarios pagados.
- 1,5% traslado correspondiente al 50 % de los aportes del FCL.

### **2.2.7 Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias (RVPC)**

Un fondo voluntario de pensiones complementarias es un plan, el cual se forma por medio de ahorros que la persona voluntariamente realiza con el fin de mejorar su ingreso al momento de su jubilación.

Mediante el Régimen Voluntario de Pensión Complementaria el trabajador podrá complementar la pensión a recibir del Régimen Básico al que pertenezca (Invalidez, Vejez y Muerte o sustituto) y del Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias o bien crear sus propios recursos para una pensión.

De acuerdo con la Ley de Protección al Trabajador el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias es un “sistema voluntario de capitalización individual, cuyos aportes serán registrados y controlados por medio del Sistema Centralizado de Recaudación de la CCSS o directamente por la operadora de pensiones”. (Ley 7983,

2000, art 1).

El aporte es una decisión de la persona de acuerdo con la capacidad que tenga de ahorro. La persona que lo adquiriera decide el monto a cotizar de acuerdo con su expectativa de pensión y la edad en que espera pensionarse.

Este ahorro es voluntario y se puede realizar, ya sea en dólares o colones. Cualquier persona mayor a los 15 años podrá solicitar un contrato de fondo voluntario, sin importar si es asalariado o no; sin embargo, si es importante justificar la procedencia de los fondos. En cuanto al monto de aporte mensual al fondo voluntario la persona que lo adquiriera decidirá el monto a cotizar de acuerdo con su expectativa de pensión y la edad en que espera pensionarse, además de la capacidad que este tenga de ahorro.

#### **i. Recomendaciones de mantener un fondo voluntario**

En caso de que un trabajador mantenga o aperture un plan voluntario de pensiones hoy, debe tomar en cuenta que este mejorará su ingreso futuro, por lo tanto, se indican una serie de recomendaciones.

Cuanto antes inicie una aportación periódica al plan, mejor será su ingreso el ingreso a futuro del trabajador. Si está dentro de las posibilidades, es importante aumentar la cuota pactada al plan voluntario, esto le asegurará un crecimiento sostenido de su beneficio futuro.

El plan voluntario le garantizará un monto adicional a la pensión básica y complementaria, evitando un deterioro en la calidad de vida de todo trabajador al momento de pensionarse.

Es importante alimentar este fondo por medio de aportes extraordinarios en

caso de ser posible, por lo tanto, un punto importante puede ser por medio del traslado del fondo de capitalización una vez cumplidos los 5 años al fondo voluntario.

## **ii. Aportes Ordinarios**

Los aportes ordinarios corresponden a la cuota pactada que va a ingresar de manera mensual al fondo voluntario, ya sea en dólares o colones. El afiliado o trabajador decidirá el monto que desee aportar a su fondo voluntario. Es importante recalcar que cuanto más grande sea dicho aporte, mayor será el complemento que recibirá a su pensión básica.

## **iii. Aportes Extraordinarios**

Los aportes extraordinarios, como bien lo indica su nombre, son aportes extra que ingresarán e incrementarán en monto total acumulado en el fondo voluntario y con ello el mismo genere más rentabilidad.

Quien posea un fondo voluntario puede realizarle a parte del aporte mensual, otros extraordinarios, cada vez que lo desee. El beneficio de hacerlo es que va a contribuir a que a largo plazo su pensión voluntaria complementaria sea mayor.

## **iv. Cálculo de aporte mensual**

Se establece de acuerdo con el monto mensual que todo trabajador debe aportar al fondo voluntario y, con ello, asegurar una mejor calidad de vida al momento de su pensión, o bien; si desea conocer cuánto debe ahorrar para tener un 80 %, 90 % o 100 % de sus ingresos mensuales al momento de su jubilación, en la página de la SUPEN encontrarán encontrar una herramienta en la cual podrán calcular el monto ideal a ahorrar en el fondo voluntario de pensiones.

Dicha herramienta tiene como propósito ayudarle a conocer los factores que

afectan el monto de su pensión y la importancia de aportar para esta desde que inicia su vida laboral. Esta parte de un modelo que considera una serie de parámetros necesarios para estimar el monto de su pensión.

La estimación se realiza con parámetros vigentes del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), administrado por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), con los cuales se consolida el derecho a la pensión si la persona es asalariada. Se adiciona a la estimación, el beneficio que generaría la pensión complementaria obligatoria. Para efectuar el ejercicio es necesario ingresar los siguientes datos.

**La fecha de nacimiento:** es importante para determinar una posible edad de pensión.

**El sexo:** la estimación del monto de una pensión difiere en función del sexo. Por ejemplo: las mujeres tienen el beneficio de optar por una pensión anticipada unos meses antes que los hombres.

**El tiempo laborado:** los años que el trabajador haya laborado permiten conocer la cantidad de cotizaciones que posee para el régimen de pensión básico. Existe una cantidad mínima de cotizaciones para optar por una pensión. Por ejemplo: el requisito para obtener una pensión por vejez ordinaria es tener como mínimo 300 cuotas.

**Salario promedio los últimos 20 años:** el salario reportado es importante para el cálculo de la pensión, ya que el trabajador cotiza un porcentaje sobre éste. Por ejemplo: si se cotiza para el IVM un 2,67% y para la pensión complementaria obligatoria el 4,25%; porcentajes sobre el salario mensual reportado.

**Saldo acumulado en el ROPC:** todo trabajador tiene un plan de pensión complementaria obligatoria, por lo que cuenta con un fondo individualizado para su pensión.

**v. Plazo de Contratos**

Estos contratos voluntarios de pensión se rigen bajo la ley 7983; además, cuentan con condiciones de retiro; que son la cantidad de cuotas (66) y el tiempo del contrato (5 años y medio).

Aunque el contrato cumpla con el tiempo, si no cuenta con las cuotas no se puede realizar el retiro de los fondos, ya que se deben cumplir ambas. Sin embargo, la ley permite realizar la reposición de cuotas atrasadas con el objetivo de poder cumplir la cantidad requerida.

Las prestaciones derivadas del Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias se disfrutarán de acuerdo con los contratos, pero no antes de que el beneficiario cumpla cincuenta y siete años, excepto en caso de invalidez o enfermedad terminal, calificado por la CCSS o en caso de muerte (Ley 7983, 2000, art 21).

El afiliado menor de 57 años podrá realizar un retiro anticipado de los recursos acumulados en su cuenta de ahorro voluntario. Para retirarlo, deberá cotizar durante al menos sesenta y seis meses y cancelar al Estado los beneficios fiscales disfrutados de conformidad con la Ley 7983 de Protección al Trabajador.

También puede retirar sus recursos el afiliado que se encuentre en estado de invalidez o enfermedad terminal, calificado por la CCSS, o la comisión médica que corresponde al Régimen Básico al que pertenece el afiliado. Al respecto, la persona



debe presentar la solicitud ante la OPC con la declaratoria de invalidez respectiva. En este caso, no corresponde la devolución de incentivos fiscales.

### **2.2.8 Fondo A y B**

Los fondos voluntarios de pensión complementaria se encuentran divididos de acuerdo con la moneda en la cual fue pactado y el fondo en el que se encuentra, ya sea fondo A o fondo B, lo cuales serán detallados a continuación.

**Fondo A:** son todos aquellos contratos que se encuentren maduros, ya sea porque cumplieron en tiempo o cuotas (ley 7983), o bien, porque vienen de la figura de fideicomisos o de la ley 7523. Estos pueden ejercer retiros totales o parciales, respetando así las condiciones estipuladas en el contrato.

**Fondo B:** son todos los contratos realizados bajo la ley 7983 que no estén maduros, entendiéndose por esto que no cumplen en tiempo y las cuotas para hacer retiros anticipados. Cuando los contratos maduren, el afiliado podrá firmar un *adendum* o un manifiesto según sea su voluntad.

#### **i. Contrato Maduro**

Son todos aquellos contratos que han cumplido con los requisitos establecidos y lo indicado en la Ley 7523 y 7983, que pueden hacer uso de los recursos.

#### **ii. Adendum**

Se refiere a los afiliados del Fondo B que tengan los contratos maduros y su deseo es permanecer en el fondo, por lo que deben firmar un adendum a su contrato para indicar que no pueden realizar retiros totales anticipados durante los próximos 36 meses. Una vez cumplidos, se prorrogará en forma automática la permanencia, a menos que el cliente indique lo contrario, por medio de la firma del manifiesto, solo podrá hacer retiros parciales anticipados por un 30%, cada 12 meses, además de cumplir con lo

indicado en el Art.73 de la Ley 7983.

El afiliado al Régimen Voluntario que no se encuentre en ninguna de las situaciones descritas en el Artículo 21 de la presente Ley, podrá realizar un retiro anticipado, total o parcial, de los recursos acumulados en su cuenta de ahorro voluntario. Para retirar deberá haber cotizado durante al menos sesenta y seis meses y también deberá cancelar al Estado los beneficios fiscales creados por esta Ley. (Ley 7983, 2000, art 73).

### **2.2.9 Beneficios de los Fondos Voluntarios de Pensiones Complementarias**

La Ley de Protección al Trabajador dispone que los aportes realizados por los trabajadores dependientes con actividades lucrativas a un plan de pensión voluntaria están exentos del pago de las cargas sociales y los impuestos sobre la planilla, en un tanto que no podrá superar el diez por ciento (10 %) de su ingreso bruto mensual.

- Los impuestos y cargas sociales exentas son los siguientes:
  - a) Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).
  - b) Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
  - c) Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).
  - d) Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (Fodesaf).
  - e) Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
  - f) Impuesto sobre la renta.

Para aplicar la exención señalada, el patrono deberá deducir lo correspondiente al trabajador antes de confeccionar la respectiva planilla de pago.

### **2.2.10 Impuesto sobre la renta**

La ley de Protección al Trabajador 7983, establece en su artículo 71, que existe la exención del impuesto de la renta sobre los aportes realizados por los patronos y trabajadores al Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias.

Los aportes que realicen los patronos y los trabajadores de conformidad con esta Ley, estarán exentos del pago de las cargas sociales y los impuestos sobre la planilla, en un tanto que no podrá superar el diez por ciento (10%) del ingreso bruto mensual del trabajador en el caso del trabajo dependiente o el diez por ciento (10%) del ingreso bruto anual de las personas físicas con actividades lucrativas". (Ley 7983, 2000, art 71).

En el estatuto se hace la aclaración de que el monto no podrá superar el 10% de todo el ingreso bruto mensual del trabajador, o del 10% del ingreso bruto anual de las personas físicas que se dedican a realizar actividades lucrativas.

Adicionalmente, en el artículo 72, esta ley deja libre de pago de impuesto sobre la renta en correspondencia de los intereses, dividendos, ganancias de capital o bien, cualquier otro beneficio que produzcan aquellos valores en moneda nacional o extranjera, en los que las operadoras de pensiones inviertan los recursos de los fondos que administran a sus afiliados.

Sin embargo, este beneficio de la exoneración de impuestos tiene algunas condiciones que, en particular, debe tener muy presente todo afiliado al Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias que decida realizar un retiro de forma anticipada antes de los 57 años de edad, ya sea de manera parcial o total de los recursos acumulados en la cuenta individual del fondo voluntario de pensiones

complementarias, pues tendrá que cumplir con el pago de los beneficios fiscales creados por dicha ley en base al artículo 73.

Por ejemplo, si un trabajador cuenta con un salario de ₡ 700.000 mensuales, y realiza aportes a su plan voluntario de pensión complementaria por ₡ 50.000 colones, esto le depara los siguientes beneficios:

- Sus cargas sociales se calcularían sobre 650.000 colones, en lugar de 700.000
- El monto de sus cargas sociales será de 58.500 en lugar de 70.000 .
- Obtiene un beneficio por 11.500 .
- El aporte de 50.000 mensuales que haría a su plan voluntario de pensión complementaria, realmente lo que le estaría costando es 38.500 .
- El cálculo del impuesto sobre la renta sobre un salario bruto de 650.000 y no de 700.000 .

En caso de que el afiliado sea mayor a los 57 años de edad esta condición no aplicaría.

### **2.2.11 Retiro Anticipación de la Pensión Básica**

Los fondos voluntarios de pensión complementaria pueden ser utilizados con el fin de adelantar su pensión básica, es decir anticipar la edad de la pensión, utilizando el saldo acumulado para la cancelación de cuotas del Régimen Básico. En este caso, se debe solicitar el estudio correspondiente con el fin de verificar si es posible realizar dicha gestión.

El afiliado podrá anticipar su edad de retiro del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, utilizando los recursos acumulados en su cuenta del Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias, de conformidad

con esta Ley y con el reglamento que dicte la Junta Directiva de la CCSS (Ley 7983, 2000, art 26).

Dicho lo anterior, cabe la posibilidad de poder utilizar el fondo voluntario como beneficio de obtener una pensión anticipada o bien disfrutar de dicha pensión a una temprana edad.

#### **2.2.12 Retiros del Fondo Voluntario de Pensión Complementaria**

La Ley de Protección al Trabajador, No. 7983 señala que el afiliado al régimen voluntario podrá realizar un retiro anticipado, total o parcial, de los recursos acumulados, en su cuenta de ahorro voluntario. Para retirar, debe haber cotizado durante al menos 66 meses y tener 66 aportes al fondo voluntario, adicionalmente, debe devolver los incentivos fiscales disfrutados.

El objetivo de este tipo de plan voluntario es un futuro complemento a la pensión, por lo cual una recomendación sería no hacer retiro de ella hasta tener al menos los 57 años de edad, o mejor aún encontrarse ya jubilado.

#### **2.2.13 Régimen no Contributivo (RNC)**

El Régimen no contributivo es una pensión de carácter asistencial concedida por la seguridad social sin necesidad de haber cotizado al régimen. Es administrado por la Caja de Seguro Social (CCSS).

El Régimen de Pensiones no Contributivo entra en funcionamiento en 1975 y hasta la fecha, con el objetivo de proteger a todas aquellas personas que se encuentran en necesidad de amparo económico inmediato y no califican en alguno de los regímenes contributivos o no contributivos existentes

Entre las personas que puede solicitar una pensión por el Régimen no

Contributivo se pueden destacar:

- Las personas adultas mayores de 65 años.
- Las personas con discapacidad que no puedan trabajar y sean menores de 65 años.
- Huérfanos:
  - i. Que sean menores de edad, huérfanos de los dos padres o si muere la madre y el padre no ha reconocido al menor legalmente.
  - ii. Personas que tengan entre 18 y 25 años, huérfanos de ambos padres y que se encuentren estudiando formalmente.
- Las viudas entre 55 y 65 años que estén en desamparo económico, o que tengan hijos menores de 18 años o entre 18 y 21 años si están estudiando o bien que no trabajen.
- Indigentes.

**i. Requisitos de solicitud del Régimen no Contributivo**

Como toda gestión a realizar en el tema de pensiones, es necesario cumplir con una serie de requisitos:

- Ser costarricense por nacimiento o naturalización.
- Que ninguna otra persona dentro de la familia con que se vive tenga pensión RNC.
- Haber sido declarado inválido por la Comisión Calificadora.
- Que el dinero que recibe la familia (ingreso per cápita) no sea mayor a lo que establece el Reglamento del Régimen No Contributivo.

- Comprobar que necesita ayuda económica del Estado, por encontrarse en estado de pobreza extrema.
- Demostrar que no tiene familiares que puedan ayudarle a sostener sus necesidades básicas de subsistencia.
- No puede tener propiedades a su nombre y, si las tuviera, solo puede ser la casa donde vive, la cual no puede exceder los 400 m<sup>2</sup>, si está ubicada en área urbana, y los 1000 m<sup>2</sup>, si se encuentra en área rural.

#### **2.2.14 Planes de Beneficios**

Los planes de beneficios son planes ofrecidos por las Operadoras con el fin de otorgar las modalidades de pensión establecidas en el Régimen de Pensiones Complementarias. Se encuentran regulados por la Ley de Protección al Trabajador (Ley7983), el Reglamento de Beneficios del Régimen de Capitalización Individual (RBRCI) y SPA-141-2010.

Un plan de beneficios es la modalidad de pensión que deberán elegir los afiliados o beneficiarios del régimen obligatorio de pensiones para retirar el dinero acumulado. Con el objetivo de que los nuevos jubilados por invalidez, vejez y sobrevivencia (en caso de los beneficiarios), utilicen el dinero de ese fondo para lo que fue creado: servir como un complemento, mes a mes, al régimen básico de pensiones.

Según la Ley de Protección al Trabajador:

Los pensionados del ROP deberán contratar retiros programados, rentas permanentes o rentas vitalicias siempre y cuando el cálculo mensual del monto de la pensión a recibir, determinado por un retiro programado personal, sea igual o mayor a un 10% del monto de la pensión otorgada por el Régimen

Básico al que pertenece el trabajador. De no ser ese el caso, podrán adquirir una de las modalidades de pensión dispuestas en este Reglamento o, un retiro total del capital para la pensión” (Ley 7983, Reglamento de Planes de Beneficio, 2000, art 6)

**i. Retiro Programado**

Es la modalidad de pensión mediante la cual el afiliado pensionado o beneficiario contrata con la operadora de pensiones complementaria (OPC) una renta periódica que surge de dividir, cada año, el capital para la pensión por el monto del valor actuarial necesario unitario (valor de una unidad de pensión).

**ii. Renta Permanente**

Es la modalidad de pensión mediante la cual el afiliado o beneficiario contrata con la operadora de pensiones un plan, por medio del cual recibe el producto de los rendimientos de la inversión del capital para la pensión. El saldo se entregará a los beneficiarios designados, los herederos o los legatarios, a la muerte del pensionado.

Las Operadoras podrán ofrecer a los afiliados planes de renta permanente en los cuales se entregue a estos el producto de los rendimientos de la inversión del monto acumulado en su cuenta individual y el saldo se entregará a los beneficiarios a la muerte del afiliado. (Ley 7983, 2000, art 25).

**iii. Renta Vitalicia**

Es la modalidad de pensión mediante la cual el afiliado contrata, con una entidad aseguradora autorizada en el país, una renta vitalicia mensual, con la cual se obliga al pago de esa renta, desde el momento en que se suscribe el contrato hasta su fallecimiento.



Autorizase a las operadoras para ofrecer a los afiliados, una o más pólizas colectivas de rentas vitalicias por intermedio del Instituto Nacional de Seguros. Cuando se trate de trabajadores pertenecientes al Sistema de Pensiones del Magisterio Nacional, la renta vitalicia podrá ser contratada con la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional. Para tal efecto, la Superintendencia deberá proporcionar la información relativa a los trabajadores próximos a pensionarse. (Ley 7983, 2000, art 23).

### **2.2.15 Rendimientos**

Los rendimientos que genere el patrimonio de un cliente en cualquier entidad financiera son de gran importancia para él, por lo que probablemente este será un punto de atracción para dar inicio con un fondo voluntario de pensiones complementarias. Por lo general, la población costarricense es atraída por el dinero y busca obtener una mejor rentabilidad en sus ingresos.

Los clientes al mantener su dinero generando rentabilidad, esperan la generación de más dinero en su fondo.

Esto significa que el efectivo recibido por una inversión es el componente de ingresos de su rendimiento. Además de los dividendos, la otra parte de su rendimiento es la ganancia de capital o, si es negativa, la pérdida de capital (ganancia negativa de capital) sobre la inversión. (Westerfield, 2012, p.237).

De acuerdo con Westerfield (2012), el rendimiento es el efectivo que se recibe por la inversión de un determinado monto de dinero, así como también se representan

los dividendos. Además, los rendimientos que genere el capital –en cualquier entidad financiera– se comportan como una ganancia sobre el dinero, que se invierte para generar una mejor rentabilidad. Se debe tomar en cuenta que como existen rendimientos positivos, en un determinado período según la estabilidad que presente el mercado, pueden aparecer los rendimientos negativos, lo cual sería una pérdida al capital.

### **2.2.16 Rentabilidad histórica**

Existen varias maneras de tomar en cuenta la rentabilidad que genera un capital, y todas son utilizadas siempre en cualquier inversión que se mantenga con alguna entidad financiera; sin embargo, la rentabilidad histórica es la que realmente nos muestra cuál ha sido el comportamiento de la empresa en el mercado.

#### **i. Rentabilidad anual real del fondo**

Corresponde a la rentabilidad anual nominal del fondo deflactada por el crecimiento del Índice de Precios al Consumidor (IPC), con el fin de obtener el rendimiento del fondo.

#### **ii. Rentabilidad histórica del fondo**

La rentabilidad histórica anualizada refleja el rendimiento generado por el fondo desde el primer mes de su creación hasta el mes del cálculo. En este caso sería desde marzo del 2001.

#### **iii. Rentabilidad histórica real del fondo**

Corresponde a la rentabilidad histórica del fondo deflactada por el crecimiento del índice de precios al consumidor (IPC), con el fin de obtener el rendimiento del fondo.

#### iv. Rentabilidad nominal anual del fondo

La rentabilidad anual refleja el rendimiento generado por el Fondo en los últimos doce meses, es decir, durante el plazo comprendido entre el mes considerado y el mismo mes del año anterior.

**Tabla 2 Rentabilidad de los Fondos Voluntarios en Popular Pensiones**

Mes	Voluntario A en colones		Voluntario A en dólares		Voluntario B en colones		Voluntario B en dólares	
	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual
Ene-19	12,2%	6,8%	5,6%	2,11%	9,82%	7,92%	4,86%	1,8%
Feb-19	12,2%	6,98%	5,61%	2,62%	9,83%	8,09%	4,89%	2,34%
Mar-19	12,17%	7,1%	5,61%	2,9%	9,81%	8,12%	4,91%	2,67%
Abr-19	12,17%	7,52%	5,64%	3,76%	9,83%	8,59%	4,97%	3,6%
May-19	12,16%	7,71%	5,71%	4,94%	9,85%	8,85%	5,07%	4,67%
Jun-19	12,17%	8,08%	5,74%	5,36%	9,87%	9,14%	5,12%	4,91%
Jul-19	12,17%	8,54%	5,79%	6,4%	9,88%	9,44%	5,19%	5,78%
Ago-19	12,16%	8,74%	5,81%	7,23%	9,9%	9,73%	5,23%	6,54%
Sept-19	12,17%	9,19%	5,82%	7,88%	9,92%	10%	5,24%	7,3%
Oct-19	12,18%	9,73%	5,83%	9,35%	9,96%	10,4%	5,25%	8,77%
Nov-19	12,2%	10,4%	5,84%	10,22%	10,01%	10,94%	5,26%	9,51%
Dic-19	12,2%	11,6%	5,87%	10,83%	10,02%	11,89%	5,3%	9,98%

Fuente: SUPEN (2020)

En la tabla 2 se observa el comportamiento en cuanto a rentabilidad que obtuvieron los fondos voluntarios de pensiones complementarias en la Operadora de Pensiones del Banco Popular, entidad a la cuál permanecen los trabajadores que se les realizará el estudio, esto durante todo el período del 2019.

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### 3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema con el resultado (o el objetivo) de ampliar su conocimiento. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres , 2018, p. 4). Se busca investigar qué acontece y cómo sucede para realizar estudios acerca del fenómeno o problema.

Al respecto, Hernández Sampieri (2018) menciona que en la investigación cuantitativa “El investigador plantea en un contexto concreto un problema de estudio acotado sobre el fenómeno de interés (el qué), aunque en evolución. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas” (p. 6).

La investigación cualitativa es apoyada por los datos y resultados, el investigador comienza el proceso examinando los hechos en sí y revisado los estudios previos, ambas acciones de manera simultánea, a fin de generar una teoría que sea consistente con lo que está observando que ocurre. (Hernández Sampieri, 2018, p. 7).

Por otra parte, según Hernández Sampieri (2018), “Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos” (p.10).

Dado a lo anterior, la presente investigación es de naturaleza, mixta pues se recolectan datos cuantitativos y cualitativos.

Se destaca la naturaleza cuantitativa, debido a que serán utilizados datos numéricos o cálculos sobre ingresos promedios al momento en que un trabajador

llegue a su jubilación. Se puede recalcar como dominante la naturaleza cualitativa, ya que las técnicas utilizadas serán el análisis y se utilizarán instrumentos como entrevistas y encuestas.

Con esto se logrará identificar la opinión de los trabajadores hoy sobre el mantener un fondo voluntario, y qué frecuentemente son utilizados estos fondos por los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, así como el análisis o la comparación a futuro de los funcionarios que hoy mantienen un fondo voluntario y los que no poseen uno aún.

Toda investigación realizada puede ser clasificada de acuerdo con varios criterios metodológicos, a saber: la finalidad, el marco, la dimensión temporal, la condición en que se hace, la naturaleza y el carácter.

### **3.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN**

Por el carácter, las investigaciones se clasifican en: exploratorias, descriptivas, analíticas interpretativa, causales, correlacionales, retrospectivas y prospectivas, entre otras. (Hernández Sampieri, 2014, p. 90)

Los estudios exploratorios sirven para preparar el terreno y generalmente anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018, p. 106). Estos se llevan a cabo cuando el propósito es examinar un fenómeno o problema de investigación nuevo o poco estudiado, sobre el cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.

En cuanto a la investigación descriptiva, “pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (Hernández Sampieri &

Mendoza Torres , 2018, p. 108). Corresponden a los estudios cuyo fin es especificar las propiedades y características de hechos en un contexto determinado.

La investigación analítica consiste en el análisis de las definiciones relacionadas a un tema, tiene como objetivo analizar un evento identificando sus posibles causas, para esto es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para así conocer su esencia.

La investigación causal es un tipo de investigación experimental y estadística, pues busca estudiar una relación causa-efecto, tiene como objetivo entender cuáles son las variables, ya sean negativas o positivas, causantes del efecto. En este tipo de investigación, las principales fuentes de información son por medio del diseño de preguntas de encuesta.

La investigación correlacional, “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.” (Hernández Sampieri & Mendoza Torres , 2018, p. 109), son investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables, miden las variables y su relación en términos estadísticos.

En el caso de la investigación retrospectiva u prospectiva, corresponde a un estudio longitudinal, en donde la investigación retrospectiva es un estudio en el tiempo que se analiza en el presente, pero con datos del pasado. Su inicio es posterior a los hechos estudiados y la investigación prospectiva es un estudio en el tiempo que se diseña y comienza a realizarse en el presente, pero los datos se analizan transcurrido un determinado tiempo, en el futuro.

Las investigaciones longitudinales son estudios que recaban datos en

diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución del problema de investigación o fenómeno, sus causas y sus efectos. Según Hernández Sampieri, 2014 “recolectan datos en diferentes momentos o periodos para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias” (p.97).

La presente investigación será de carácter analítico, ya que se deben recolectar datos que den a conocer que tan utilizados son los fondos voluntarios por los trabajadores afiliados a la operadora del Banco Popular y con ello analizar qué ventajas tienen estos al momento de pensionarse sobre los que no mantienen un fondo voluntario en la actualidad, adicionalmente con los datos obtenidos plantear una propuesta de mejora para aquellos que no mantienen un fondo voluntario.

Esta investigación también longitudinal prospectiva, pues es un estudio en el que se comienza a realizarse en el presente, pero con un análisis a futuro.

### **3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño de la investigación es “un plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema” (Hernández Sampieri, 2014, p.128).

El diseño de investigación es el marco que ha sido creado para encontrar respuestas a las preguntas de investigación. El método elegido afectará los resultados y la manera en la que se concluyen los resultados.

Existen dos tipos de diseño de investigación, la investigación experimental y la no experimental. En la primera, el investigador realiza un experimento el cual tiene al menos dos acepciones, una general y otra particular, el experimento “construye deliberadamente una situación a la que son expuestos los individuos, luego reciben



un tratamiento, o estímulo bajo determinadas circunstancias para poder así evaluar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento” (Sampieri Collado y Lucio, 2014).

Por otra parte, Sampieri, Collado y Lucio (2014), definen la investigación no-experimental como “los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.152). En este tipo de investigación no se pueden manipular las variables de forma intencional puesto que se observa y se analiza un resultado, algo que ya existe.

En un estudio experimental se construye una realidad, mientras que en un estudio no-experimental, no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

En el caso de la investigación no experimental se centra en analizar cuál es el nivel de una o diversas variables en un momento dado, evaluar una situación, evento o contexto en un punto del tiempo, además de determinar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento.

Existen dos tipos de diseños no-experimentales: el transversal o transeccional y el longitudinal. Sampieri, Collado y Lucio (2014) recalcan que los diseños transeccionales o transversales son investigaciones que recopilan datos en un momento único (p.154) mientras que los diseños longitudinales recopilan datos durante muchos y diversos momentos o puntos en el tiempo. El diseño transversal o transeccional, es como una fotografía de algo que sucede.

El propósito del diseño no-experimental, transeccional exploratorio, es explorar

una comunidad, un contexto, una situación, una variable o conjunto de variables en un momento específico (Sampieri, Collado y Lucio, 2014). Por lo general estos diseños son muy usados dentro del enfoque cualitativo, y se aplican a problemas de investigación nuevos o poco conocidos.

Los diseños longitudinales son “estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución del problema de investigación o fenómeno, sus causas y sus efectos”. (Hernández Sampieri, 2014, p. 159)

Los diseños longitudinales se dividen en tres tipos: diseños de tendencia, diseños de análisis evolutivo de grupos (cohorte) y diseños panel.

Según Hernández Sampieri (2014) definen los diseños de tendencia como “aquellos que analizan cambios al paso del tiempo en categorías, conceptos, variables o sus relaciones de alguna población en general”. (p.160). En el diseño de análisis evolutivo “se examinan cambios a través del tiempo en subpoblaciones o grupos específicos”. (Hernández Sampieri, 2014, p. 160). Finalmente, el diseño de panel según Hernández Sampieri (2014) “son similares a las dos clases de diseños vistas anteriormente, sólo que los mismos casos o participantes son medidos u observados en todos los tiempos o momentos”. (p. 161).

El presente estudio es de diseño no-experimental de tipo longitudinal, pues se recolectarán datos con el fin de analizar una situación a futuro, adicionalmente es de tipo de tendencia debido a que se experimentaran los cambios que se pueden obtener por medio del inicio de un fondo de pensión voluntario.

### **3.4 UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO**

Se refiere al tamaño o amplitud de la investigación; es decir, a la magnitud y extensión de la organización, las áreas, el lugar o la temática que se pretende investigar.

Si la investigación fuera macro, abarcaría el estudio de todos los temas y problemas que se presentan a diario en temas de fondos voluntarios de pensiones complementarias en las diferentes operadoras de pensiones de pensiones existentes.

El marco de aplicación de esta investigación es micro, ya que el estudio está enfocado los fondos voluntarios y el impacto que estos tienen en los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular al momento de su jubilación, por lo que se centra en un área específica.

La validez hace referencia a la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado.

Para efectos de esta investigación la recolección de datos se llevará a cabo mediante la observación y entrevista al encargado de la Dirección de Planeación Estratégica y una encuesta que va a ser aplicada a una muestra de 13 colaboradores para conocer los criterios en los que se fundamentan para confeccionar el caso de negocio, detectar posibles debilidades y buscar la forma objetiva de reforzarlas para que los casos d negocio sean correctamente completados.

#### **3.4.1 Población**

Hernández Sampieri (2014) definen la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (p. 174).

También otra forma de entenderlo es como las personas objetos de estudio, también se le conoce como sujetos o universo. “Un estudio no será mejor por tener una población más grande; la calidad de un trabajo investigativo estriba en delimitar

claramente la población con base en el planteamiento del problema” (Hernández Sampieri, 2014, p. 174).

Para realizar la investigación presente, se tomarán como sujetos de información a una serie de trabajadores entre hombres y mujeres que comprendan de los 25 años en adelante, afiliados al Operadora de Pensiones del Banco Popular del cantón de San Rafael de Heredia.

Se realizarán encuestas y entrevista, esto con el fin de conocer el que tanto conocimiento tienen los trabajadores hoy sobre los fondos voluntarios de pensiones complementarias.

### **3.4.2 Tipo de muestra**

Hernández Sampieri (2014) definen la muestra como “un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (p. 175)

Existen dos tipos de muestreos fundamentales, estos son; el muestreo probabilístico y el muestreo no probabilístico. En el muestreo probabilístico:

Todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis.” (Hernández Sampieri, 2014, p. 175).

Esto se debe a que mediante reglas matemáticas se logra un muestreo de iguales posibilidades para todos, el cual es llamado muestreo aleatorio simple. En el muestreo no probabilístico, “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de

causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador”. (Hernández Sampieri, 2014, p. 176).

La presente investigación se hará con un procedimiento de muestreo no-probabilístico puesto que sólo se entrevistará a trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular que acepten participar en la presente investigación.

A continuación, se explicarán los procedimientos de muestreo no probabilísticos. Éstos son muestra por conveniencia, muestra por juicios, y muestra por prorrateo.

**El muestreo por conveniencia:** el elemento se autoselecciona por su fácil disponibilidad. Como su nombre lo indica, se selecciona con base en la conveniencia del investigador.

**El muestreo por juicios:** se selecciona con base en lo que algún experto considera acerca de la contribución que estos elementos de muestreo en particular harán para responder la pregunta de investigación inmediata.

**El muestreo por cuotas:** son muestras intencionales en donde el investigador emprende pasos explícitos para obtener una muestra que sea similar a la población en algunas características de control anteriormente especificadas. En este caso, se toma una característica de control, la cual deben poseer todos los encuestados.

En la presente investigación utiliza el muestreo no probabilístico, utilizando como procedimiento el muestreo por conveniencia. Se utilizará el muestreo por conveniencia por el acceso y disponibilidad a la información, en donde se decidió incluir en la investigación a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular.

### 3.4.3 Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión y de exclusión se refieren a las condiciones específicas con las que debe o no contar un individuo para ser parte o no de la muestra seleccionada. A continuación, se detallan los criterios seleccionados:

**Tabla 3 Criterios de inclusión y de exclusión**

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
Trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular.	Trabajadores que no se encuentren afiliados a la operadora de pensiones del Banco Popular
Trabajadores del cantón de San Rafael de Heredia.	Trabajadores que no pertenezcan al cantón de San Rafael de Heredia

Fuente: Elaboración propia, 2020

### 3.4.4 Cuidados éticos para el manejo de la información y el contacto con participantes

El manejo de la información será de absoluta confidencialidad, y solo para fines exclusivamente académicos. El producto de la investigación no será divulgado fuera del ámbito académico, sin previo consentimiento.

A los participantes se les informo de la investigación para que la participación fuera consciente y voluntaria, los mismos serán contactados físicamente. Se dio énfasis en el respeto, la privacidad y confidencialidad de los datos suministrados, los cuales se utilizaron solo para fines de la investigación, para ello se tomarán en consideración medidas tales como, conocer los objetivos del estudio, o bien, retirarse

de la investigación en cualquier momento, para garantizar que se cumplan su derecho.

### **3.5 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Recolectar Información significa “aplicar uno o varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables del estudio en la muestra o casos seleccionados (personas, grupos, organizaciones, procesos, eventos, etc.)” (Hernández Sampieri & Mendoza Torres , 2018, pág. 226)

Las Técnicas de Investigación “son procedimientos diversos, esenciales para la investigación científica, por medio de las cuales es posible recabar y organizar la información”. (Pimienta Prieto, De la Orden Hoz, & Estrada Coronado, 2018, pág. 60)

Estas técnicas e instrumentos se refieren a la necesidad de recopilar la información requerida para fines investigativos como lo son las entrevistas, observación, cuestionario, formularios, encuesta entre otros.

Para el trabajo de investigación, se utilizará la técnica de la entrevista “Basada en una serie de preguntas que el investigador formula de manera directa a una o varias personas, o bien, conversa con ellas, con la finalidad de conocer su opinión y experiencia acerca del tema o problema estudiado” (Pimienta Prieto, De la Orden Hoz, & Estrada Coronado, 2018, p. 61) y el instrumento de cuestionario, que se les aplicará a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, para conocer que tanto conocimiento tienen de los fondos voluntarios de pensiones complementarias, así darles a conocer este tipo de información y los beneficios a obtener al momento de su jubilación, donde se obtendrá la información de primera mano por parte de los trabajadores.

También se utilizará la técnica de observación de tipo indirecta "Cuando el observador entra en conocimiento de su objeto de estudio por medio de observaciones realizadas por otros, y contenidas en documentos y registros previos como libros, revistas o fotografías" (Pimienta Prieto, De la Orden Hoz, & Estrada Coronado, 2018, p. 60), esto debido a que el tema de estudio se basa en el análisis de los fondos voluntarios de pensiones complementarias y el impacto a futuro beneficio en los trabajadores al finalizar su vida laboral, por lo que una forma de obtener buena información es a través de la observación del comportamiento que obtienen los trabajadores al brindar información sobre la situación actual de las pensiones y los fondos voluntarios de pensiones complementarias.

#### **i. Fuentes Primarias**

Se utilizarán como fuentes de primera mano cuestionarios aplicados a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular del sector del cantón de San Rafael de Heredia.

#### **ii. Fuentes Secundarias**

Para el desarrollo de esta investigación, se utilizarán como fuentes de segunda mano la Ley de Protección al Trabajador, las páginas de Internet de cada una de las diferentes Operadoras de Pensiones, así como también reglamentos relacionados al tema de pensiones en Costa Rica.

#### **iii. Fuentes Terciarias:**

También se utilizarán libros con referencia a los temas pensiones y rendimientos, además páginas de Internet que cuentan con información necesaria para el tema de estudio.





### 3.5 VARIABLES O CATEGORÍA

Figura 1 Variables o categorías

Objetivo Especifico	Variable	Definición Conceptual	Indicador	Instrumento
Identificar cuáles son los beneficios para los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, de mantener un fondo voluntario de pensión en la actualidad, basados en la preparación financiera al momento de su jubilación.	Información Comunicación	Mediante el Régimen Voluntario de Pensión Complementaria el trabajador podrá complementar la pensión a recibir del Régimen Básico	Falta de conocimiento de los trabajadores acerca los beneficios de los planes voluntarios.	Entrevista Encuesta
Evaluar el riesgo al que se enfrentan los trabajadores de la provincia de Heredia cantón San Rafael, para mantener el 100% de sus ingresos mensuales al momento de su jubilación.	Conocimiento	El Régimen Básico como primer pilar provee una pensión que reemplaza el salario promedio del trabajador en aproximadamente un 65 %.	Disminución del ingreso mensual de los trabajadores al momento de su jubilación.	Observación Entrevista
Realizar una comparación de los beneficios a obtener en el futuro entre los trabajadores que mantienen un fondo voluntario y los que no a inicios de su vida laboral.	Seguimiento	El objetivo del plan voluntario de pensión complementaria es dar soporte a la pensión del régimen básico	Diferencia entre los ingresos mensuales de los trabajadores que si poseen un fondo voluntario y los que no	Observación
Evaluar los rendimientos generados por los fondos de pensión voluntario a beneficio de los trabajadores.	Información	Los rendimientos que genere el patrimonio de un cliente será un punto de atracción para dar inicio con un fondo voluntario de pensiones complementarias.	Incremento de los fondos voluntarios por causa de los rendimientos generados	Observación

Fuente: Elaboración propia, 2020

### **3.7 ANÁLISIS DE DATOS**

Se realizará un análisis de datos de tipo cualitativo. Como primer paso, para el análisis e interpretación de los datos obtenidos la encuesta presencial, aplicada a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular.

Se analizará si los trabajadores entrevistados debidamente informados sobre los fondos voluntarios de pensiones complementarias y los beneficios que pueden obtener al momento de llegar a su jubilación.

Se mostrarán los resultados que se obtuvieron del análisis de los datos recopilados con el cuestionario aplicado a los afiliados de diferentes operadoras de pensiones, los cuales serán representados en forma de gráficos.

#### **3.7.1. Situación actual de las pensiones del IVM**

Para la ejecución de este trabajo de campo se aplicará el instrumento de encuesta a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular.

Dado a que se ha detectado que los trabajadores no obtendrán el 100% de los ingresos mensuales al momento de llegar a su jubilación, se aplicarán entrevistas para analizar si estos tienen conocimiento acerca los fondos voluntarios de pensiones complementarias; con el objetivo de darles a conocer los beneficios que podrían obtener a futuro y cómo pueden incrementar un poco más sus ingresos al momento de su jubilación.

#### **3.7.2 Desarrollo de objetivos en la encuesta realizada como parte del estudio realizado**

Para la ejecución de este trabajo de campo, se aplican como instrumento la entrevista y la encuesta, con el fin de recolectar información relevante que pueda

sustentar la situación actual con respecto a las pensiones otorgadas por el IVM y la disminución mensual en los ingresos de los trabajadores.

Por medio de este instrumento de análisis, se da respuesta a cada uno de los objetivos específicos propuestos además del objetivo general.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

En este capítulo, se solventan los objetivos específicos de manera completa. Se mostrarán los resultados de los datos obtenidos en la encuesta, aplicada a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, acerca del conocimiento que estos tienen sobre los fondos voluntarios de pensiones complementarias, los cuales serán representados en forma de gráficos.

Se analizará si las personas entrevistadas están debidamente informadas acerca los beneficios que pueden obtener al abrir un fondo voluntario y cómo estos pueden ser un apoyo financiero al momento de la jubilación de los trabajadores.

#### **4.1 BENEFICIOS DE LOS FONDOS VOLUNTARIOS**

Todo trabajador puede iniciar un plan voluntario de pensiones si le preocupa no tener suficientes ingresos en su vejez y desea una jubilación más tranquila. Las ganancias que ofrecen los fondos voluntarios pueden llegar a superar las del Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias.

El fondo voluntario fue creado primordialmente para ser un complemento a la pensión que vaya a recibir todo trabajador al momento de su pensión, sin embargo, tras la apertura de dicho fondo se pueden recibir beneficios adicionales. Entre estos, sobresale que el dinero acumulado en el plan genera rendimientos capitalizables y permite exonerar impuesto de la renta y cargas sociales. Adicionalmente, el ahorro es administrado en una cuenta individual a su nombre, que no puede ser cedida, gravada ni enajenada; dichos fondos son inembargables, se podrá elegir libremente los beneficiarios, así como la moneda en la cual desea realizar el ahorro.

Al poseer un fondo voluntario, este permite anticipar el retiro del régimen de I.V.M., utilizando fondos acumulados en el régimen voluntario, en caso de que algún

trabajador se encuentre interesado en anticipar su pensión y, con ello, cancelar cuotas del I.V.M.

El afiliado podrá anticipar su edad de retiro del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, utilizando los recursos acumulados en su cuenta del Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias, de conformidad con esta Ley y con el reglamento que dicte la Junta Directiva de la CCSS (Ley 7983, 2000, art 26).

En cuanto al tema de la exoneración del impuesto sobre la renta, el plan de pensión voluntaria le permite exonerar hasta un 10 % de los impuestos sobre la renta y un 8 % de cargas sociales según el monto de aporte, tras conocer este tipo de beneficios el ahorro les será aún más fácil a los trabajadores.

Por ejemplo, si un trabajador cuenta con un salario de ₡1.500.000 mensuales, y realiza aportes a su plan voluntario de pensión complementaria por ₡150.000, obtendrá los siguientes beneficios:

1. Las cargas sociales se calcularían sobre ₡1.350.000, en lugar de ₡1.500.000.
2. El monto de las cargas sociales será de ₡ 128.250, en lugar de ₡142.500.
3. Obtiene un beneficio por ₡14.250.
4. El cálculo del impuesto sobre la renta sobre un salario bruto de ₡1.350.000, en lugar de ₡1.500.000.
5. El monto impuesto sobre la renta será de ₡56.850, en lugar de ₡ 79.350.

6. El aporte de ¢150.000 mensuales que haría al plan voluntario de pensión complementaria, realmente estaría costando ¢113.250.

Por otra parte, al ser inversiones a largo plazo los rendimientos de los planes voluntarios generan grandes aportes al dinero de los trabajadores.

#### 4.1.1. Encuesta aplicada

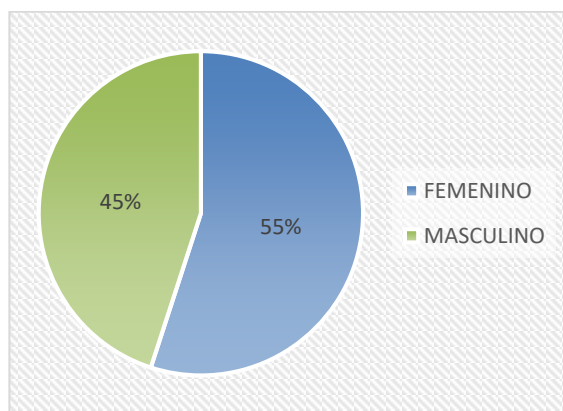
Se procedió a realizar una encuesta a un total de 40 trabajadores y trabajadoras, con afiliación a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, de la cual se obtuvieron los siguientes datos.

**Tabla 4. Sexo**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>40</b>
FEMENINO	22
MASCULINO	18

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 1. Sexo**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 4

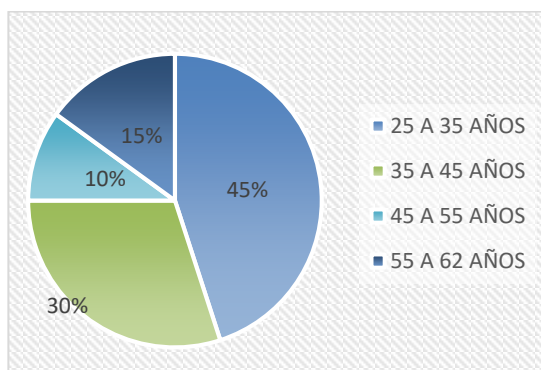
En la tabla 4, se indica la cantidad de hombres y mujeres que fueron encuestados. Un 55 % corresponden del género femenino y un 45 % masculino.



**Tabla 5. Edad**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>40</b>
25 A 35 AÑOS	18
35 A 45 AÑOS	12
45 A 55 AÑOS	4
55 A 62 AÑOS	6

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 2. Edad**

Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 5

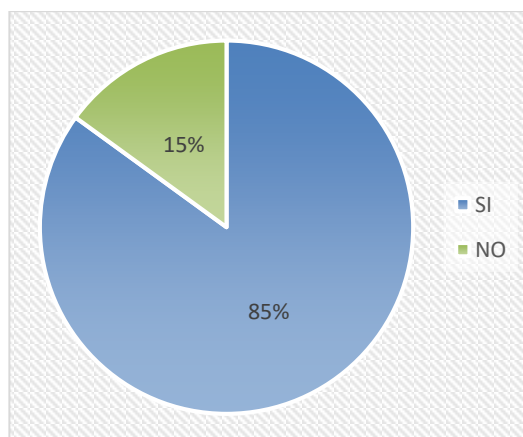
En la tabla 5, se visualiza el rango de las edades de las personas encuestadas. Un 45 % corresponden a trabajadores entre los 25 y 35 años; un 30 %, entre los 25 y 45 años, un 10 entre los 45 y 55 años; y por último un 15 % que van de los 55 a los 62 años, edad aproximada en la que se jubilan los trabajadores.

**Tabla 6 ¿Sabía usted que al momento de su jubilación no va a recibir el 100% de sus ingresos mensuales?**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>40</b>
SI	34
NO	6

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 3 ¿Sabía usted que al momento de su jubilación no va a recibir el 100% de sus ingresos mensuales?**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 6

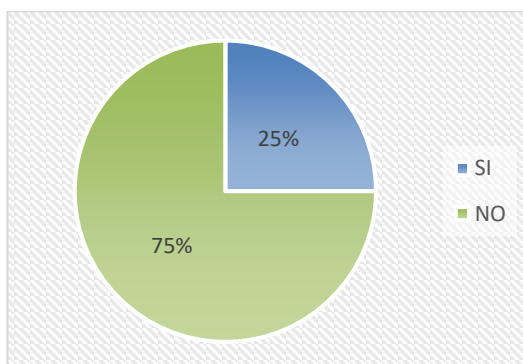
La tabla 6 muestra que un 85 % de los trabajadores sabían que al momento de la jubilación, dejarán de recibir el 100 % de sus ingresos mensuales, y un 15 % desconocían la información.

**Tabla 7 ¿Se encuentra preparado para su vejez? En caso de Sí ¿Cómo se prepara?**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>40</b>
SI	10
NO	30

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 4 ¿Se encuentra preparado para su vejez? En caso de Sí ¿Cómo se prepara?**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 7

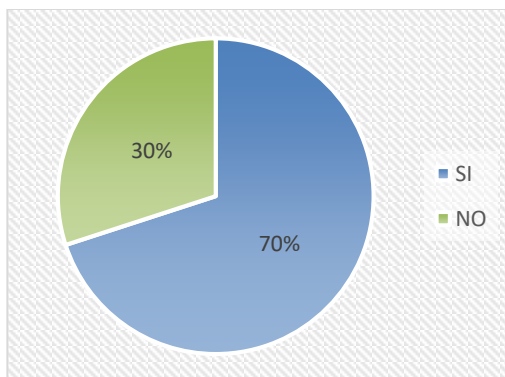
En la tabla 7 se demuestra qué tanto están preparados los trabajadores para la vejez. Se apreció que solo un 25 % indicaron estar listos para la vejez, mientras que un 75 % dicen no estar preparados para ese momento.

**Tabla 8 ¿Se ha preguntado por los riesgos a los que se enfrenta al jubilarse?**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>40</b>
SI	28
NO	12

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 5 ¿Se ha preguntado por los riesgos a los que se enfrenta al jubilarse?**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 8

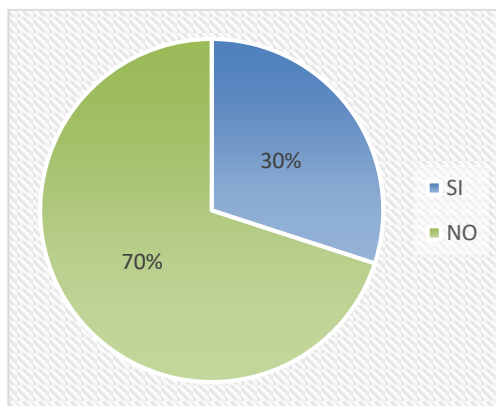
La tabla 8 muestra los resultados que se obtuvieron al consultarles a los trabajadores si conocían los riesgos a los que se enfrentan al momento de la jubilación donde en su mayoría con un 70 % indicaron estar conscientes el riesgo que pueden tener mientras que un 30% indicaron no saber qué puede pasar.

**Tabla 9 ¿Actualmente posee un fondo voluntario de pensión complementaria?**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>40</b>
SI	12
NO	28

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 6 ¿Actualmente posee un fondo voluntario de pensión complementaria?**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 9

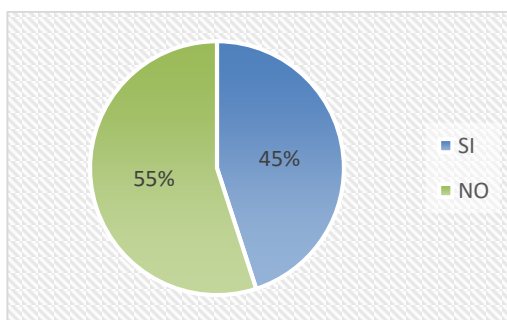
En la tabla 9, se muestra la cantidad de afiliados que actualmente poseen un fondo voluntario. En su mayoría, un 70 %, indicaron no tener un fondo voluntario en la actualidad y solamente un 30 % aportan a dicho fondo.

**Tabla 10 ¿Conoce usted el objetivo con el que fueron creados los fondos voluntarios de pensiones complementarias?**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>40</b>
SI	18
NO	22

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 7 ¿Conoce usted el objetivo con el que fueron creados los fondos voluntarios de pensiones complementarias?**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 10

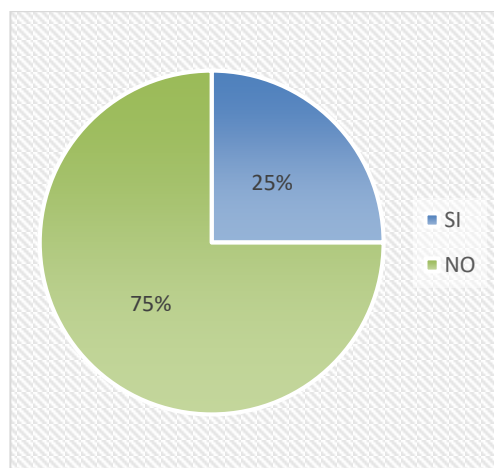
La tabla 10 indica los resultados obtenidos al consultarle a los trabajadores si conocen cuál es el objetivo por el que fueron creados los fondos voluntarios, donde un 45 % indicaron sí saber el propósito de dichos fondos y un 55 % indicaron desconocerlo.

**Tabla 11 ¿Conoce usted acerca los beneficios que le ofrecen los fondos de pensión voluntaria?**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>40</b>
SI	10
NO	30

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 8 ¿Conoce usted acerca los beneficios que le ofrecen los fondos de pensión voluntaria?**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 11

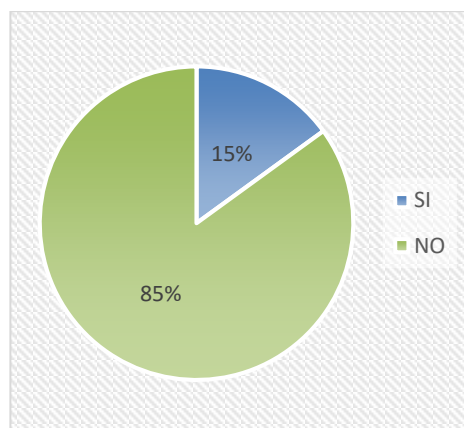
En la tabla 11, se visualiza si los trabajadores tienen conocimiento sobre los beneficios que le ofrecen los fondos voluntarios a nivel personal. Solo un 25 % indicaron conocer sobre dichos beneficios, mientras que el 75 % desconocen la información.

**Tabla 12 ¿Sabía usted que por medio de un fondo voluntario puede exonerar el impuesto sobre la renta en máximo un 10%?**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>40</b>
SI	6
NO	34

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 9 ¿Sabía usted que por medio de un fondo voluntario puede exonerar el impuesto sobre la renta en máximo un 10%?**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 12

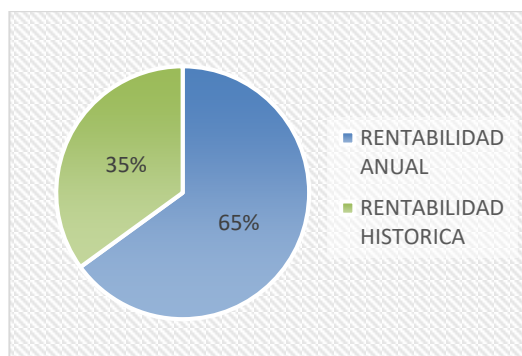
La tabla 12 muestra el resultado obtenido al consultar a los trabajadores si conocen que, por medio de un fondo voluntario de pensiones complementarias, pueden exonerar máximo un 10 % del impuesto sobre la renta, como beneficio. Un 15% conocen acerca del beneficio y un 85 % desconocen de la información.

**Tabla 13 ¿Cuál cree usted que es la rentabilidad más importante de tomar en cuenta con respecto a los fondos voluntarios Operadoras de Pensiones?**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>40</b>
RENTABILIDAD HISTÓRICA	26
RENTABILIDAD ANUAL	14

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 10 ¿Cuál cree usted que es la rentabilidad más importante de tomar en cuenta con respecto a los fondos voluntarios Operadoras de Pensiones?**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 13

En la tabla 13 se visualiza la respuesta que se obtuvo al consultarles a los trabajadores cuál creer que es la rentabilidad más importante de un fondo voluntario. Un 65 % de los encuestados indicaron que la rentabilidad anual es la más importante y un 35 % indican que la de mayor importancia es la rentabilidad histórica.

Las tablas 14 y 15, así como los gráficos 11 y 12 hacen referencia a los trabajadores que indicaron que actualmente poseen un fondo voluntario.

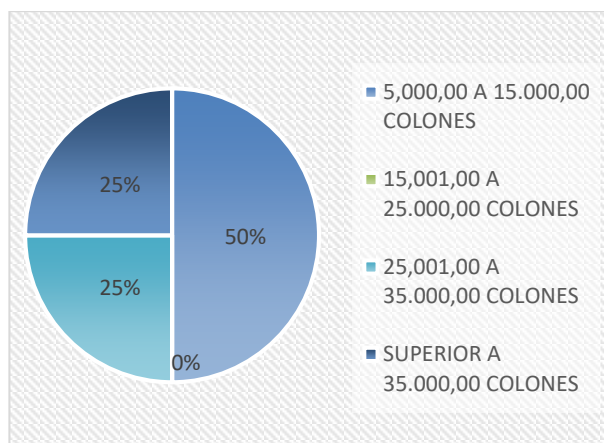
**Tabla 14 ¿En qué rango se encuentra el aporte que actualmente realiza al fondo voluntario??**

	<b>CANTIDAD</b>
<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>12</b>
5.000A 15.000COLONES	6
15.001A 25.000COLONES	0
25.001A 35.000COLONES	3
SUPERIOR A 35.001COLONES	3

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada



**Gráfico 11 ¿En qué rango se encuentra el aporte que actualmente realiza al fondo voluntario??**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 14

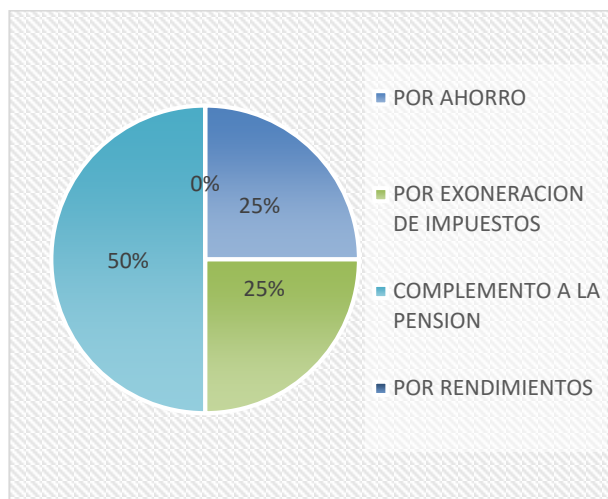
La tabla 14 muestra el rango de aporte que realizan los trabajadores que actualmente poseen un fondo voluntario. Se puede observar que un 50 % realiza un aporte que va de los ₡5.000 a los ₡15.000; un 25 % de los encuestados, entre ₡25.000 y ₡ 35.000; y finalmente un 25 %, un monto superior a los ₡35.000.

**Tabla 15 ¿Por qué razón posee actualmente una pensión voluntaria?**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>12</b>
POR AHORRO	3
POR BENEFICIOS FISCALES	3
COMPLEMENTO A LA PENSION	6
POR RENDIMIENTOS	0

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

### Gráfico 12 ¿Por qué razón posee actualmente una pensión voluntaria?



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 15

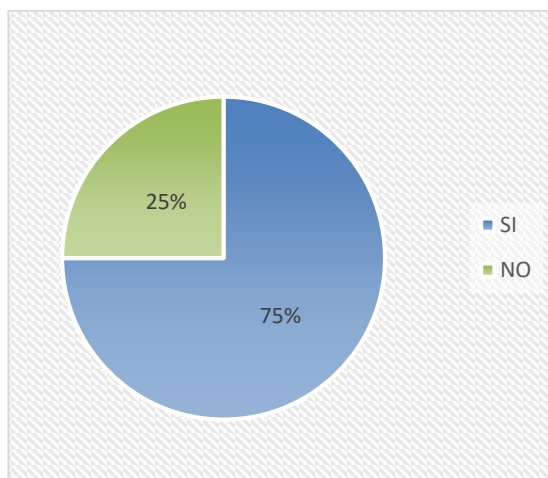
La tabla 15 muestra la razón por la que los trabajos, actualmente, poseen un fondo voluntario. Un 25 % indican que lo utilizan para la exoneración de impuesto sobre la renta, un 25 % por los rendimientos que genera el fondo voluntario y en su mayoría con un 50 % lo mantienen como un complemento a la pensión a obtener al momento de la jubilación.

Los siguientes datos corresponden a los trabajadores que indicaron no poseer ningún fondo voluntario en la actualidad.

### Tabla 16 ¿Le interesaría aportar a un fondo voluntario?

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>28</b>
SI	21
NO	7

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 13 ¿Le interesaría aportar a un fondo voluntario?**

Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 16

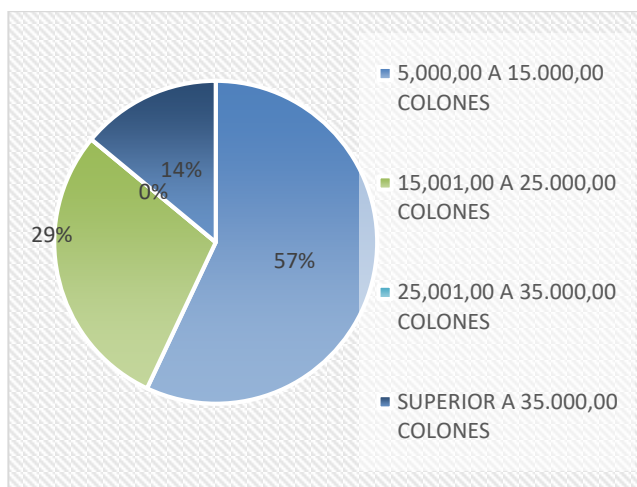
En la tabla 16 se muestra el resultado obtenido al consultarles a los trabajadores que indicaron no tener un fondo voluntario actualmente si les interesaría abrir un fondo de pensión voluntaria, en donde un 75 % indicaron estar interesados y un 25 % no mostraron interés.

**Tabla 17 ¿De cuánto sería el monto que le interesaría abrir el fondo voluntario?**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>21</b>
5.000A 15.000	12
15.001A 25.000	6
25.001A 35.000	0
SUPERIOR A 35.000	3

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 14 ¿De cuánto sería el monto que le interesaría abrir un fondo voluntario?**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 17

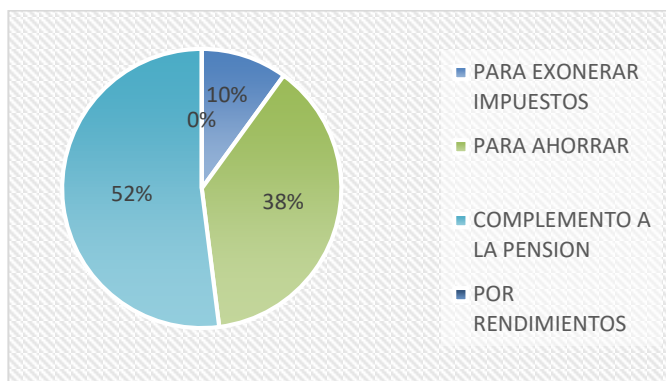
En la tabla 17 se puede observar el resultado obtenido al consultarles a los trabajadores interesados en abrir un fondo voluntario sobre el monto aproximado del que aportarían. Un 57 % indicaron un monto de ₡5.000 a ₡15.000, un 29 % un monto entre los ₡15.000 y ₡25.000 y un 14 % una cantidad superior a los ₡35.000.

**Tabla 18 ¿Por qué razón le interesaría abrir un fondo voluntario?**

<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>21</b>
PARA EXONERAR IMPUESTOS	2
PARA AHORRAR	8
COMPLEMENTO A LA PENSION	11
POR RENDIMIENTOS	0

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada

**Gráfico 15 ¿Por qué razón le interesaría abrir un fondo voluntario?**



Fuente: Elaboración propia con base a la tabla 18

Finalmente, la tabla 18 indica la razón por la que le interesaría abrir un fondo voluntario a los trabajadores que actualmente no poseen uno. Un 38 % indicaron les interesaría tenerlo únicamente para utilizarlo como un ahorro; un 52 %, como complemento a la pensión del régimen básico; y un 10 %, para generar rendimientos sobre sus ahorros.

#### **4.1.2. Beneficios adicionales**

No solo los fondos voluntarios de pensiones complementarias dan soporte a la pensión del trabajador al momento de la jubilación, sino también los fondos obligatorios; por lo que las operadoras de pensiones distribuyen el 50% de sus utilidades entre sus afiliados. Sin embargo, no todas las operadoras de pensiones realizan esta distribución, por lo cual, aquellas que lo realicen tienen un plus a diferencia de las otras. Al respecto, cabe señalar que “Las operadoras de capital público deben distribuir el 50% de sus utilidades anuales, entre sus afiliados al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias” (Ley 7983, 2000, art 49).

La tabla 19 muestra las operadoras de pensiones que distribuyen estas utilidades, así como el monto total generado y el promedio que es entregado a cada

afiliado a la operadora. Esto, en un período comprendido del 2014 al 2018, en el caso del 2019 aún no se registra, ya que las mismas serán distribuidas en junio del 2020.

**Tabla 19 Distribución de Utilidades**

OPERADORA	2014		2015		2016		2017		2018	
	TOTAL	Monto promedio por afiliado	TOTAL	Monto promedio por afiliado	TOTAL	Monto promedio por afiliado	TOTAL	Monto promedio por afiliado	TOTAL	Monto promedio por afiliado
BCR Pensión	778.320.437	2.640	976.078.005	3.350,73	1.031.691.180	3.546,18	712.304.893	2.385,47	887.991.426	2.949,32
BN Vital	380.835.770	1.071	938.518.217	2.797,39	1.172.980.254	3.516,90	726.185.040	2.165,63	1.146.194.956	3.384,40
Popular Pensiones	844.916.284	491	995.987.329	553,52	1.892.624.587	1.255,22	1.508.788.950	949,02	2.111.732.218	1.266,77
CCSS OPC	N/A**	N/A**	N/A**	N/A**	N/A**	N/A**	N/A**	N/A**	N/A***	N/A***

Fuente: SUPEN (2020)

Dado que las utilidades pueden variar de un año a otro, no existe garantía de que los montos distribuidos en el pasado se mantendrán en períodos futuros.

El trabajador debe tener presente que este no es el único factor importante para afiliarse a una determinada operadora de pensiones, debe considerar otros elementos como la rentabilidad que generan los fondos, la comisión por administración, la estructura de las inversiones en las cuales invierte la operadora de pensiones sus fondos, la calidad del servicio al cliente y de entrega de información, entre otros.

En el caso de Vida Plena, dicha entidad no distribuye utilidades entre sus afiliados; debido a que su capital no es público. Por otra parte, en el caso de la CCSS OPC, a partir del año 2014, la asamblea de accionistas de la operadora acordó la capitalización de las utilidades y, a partir del año 2018, la Junta Directiva de la OPC CCSS acuerda no distribuir el 50% de las utilidades, hasta tanto no tener la respuesta de una consulta realizada por la a SUPEN a la Procuraduría General de la República.

## 4.2 EVALUACION DE RIESGO

Anteriormente, se ha mencionado que el sistema nacional de pensiones en Costa Rica se encuentra sostenido sobre la base de cuatro pilares, los cuales determinan la forma en la que el trabajador recibirá su pensión al momento de su jubilación.

El Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social, quien es el ente que administra las pensiones del régimen básico, actualmente enfrenta retos para la sostenibilidad del fondo los cuales han ido en aumento a través de los años.

En los últimos 40 años, la esperanza de vida ha aumentado de 47 a 80 años, por lo que el tiempo que la persona disfruta su pensión es mayor, adicionalmente las familias han disminuido de 10 a 3 o 2 hijos en promedio, lo que reduce considerablemente la fuerza laboral. Esto significa que para pagar una sola pensión: en 1999, había 13 trabajadores, aproximadamente, y en 2050, habrá 5, por lo que el sistema de reparto se hace insuficiente.

Al momento de la jubilación, todo trabajador recibirá entre un 40% y un 50% de su último salario del régimen básico y cerca de un 20% del Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria.

Además, a los 65 años, muchos trabajadores no tendrán responsabilidades financieras como educación o vivienda, pero sí deberá iniciar desembolsos en la salud o alimentación especial, por lo tanto, no disminuirá la necesidad de recursos económicos, solo se transformará. Sin embargo, se puede tener un segundo panorama en donde, además de salud y alimentación, el trabajador pensionado sigue con deudas que no han sido canceladas; por lo que es muy probable que el ingreso

mensual que vaya a obtener en su momento no le sea lo suficiente para vivir tranquilamente.

Todo trabajador puede tomar medidas anticipadas que permitan obtener una mejor pensión al momento de su jubilación. La mayoría de los trabajadores gozará de los primeros dos pilares, los cuales corresponden a la pensión del Régimen Básico y a la del Régimen Obligatorio de Pensiones.

Por otra parte, todo trabajador debería abrir un fondo voluntario de pensión complementaria, pues este llegará a solventar más su ingreso mensual al momento de la jubilación. Cuanto antes se inicie una aportación periódica al plan voluntario, mejor será el ingreso a futuro.

**Figura 2 Composición de la Pensión**

**SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES**



	<b>I Pilar CCSS</b>	<b>II Pilar ROP</b>	<b>III Pilar Voluntario</b>
<b>Denominación</b>	Básico	Complementario	Voluntario
<b>Quiénes participan?</b>	Asalariados e Independientes	Asalariados	Asalariados e Independientes
<b>Financiamiento</b>	Trabajador / Estado / Patrono	Trabajador / Patrono	Aporte personal
<b>Tipo de Régimen</b>	De Reparto, principio de solidaridad, hay topes y pensiones mínimas	Capitalización Individual	Capitalización Individual
<b>Tasa de Reemplazo</b>	50%	15.60%	?????

Fuente: Popular Pensiones

En la figura 2 se puede observar la composición que tiene la pensión de un trabajador al momento de su jubilación, donde se observan porcentajes intermedios a



recibir y como se compone cada uno de los pilares, con respecto al porcentaje que se desea recibir de la pensión voluntaria depende mucho del aporte que vaya a realizar cada trabajador a su fondo voluntario, en caso de abrirlo; de no ser así, recibirá solamente el porcentaje correspondiente al régimen básico y al régimen obligatorio de pensiones.

### **4.3 COMPARACIÓN DE TRABAJADORES**

La obtención de un mayor ingreso para cuando llegue el momento de jubilarse es el objetivo principal del régimen voluntario de pensiones, pero este sistema aún capta una minoría de los trabajadores afiliados al sistema de pensiones.

Cualquier persona mayor a los 15 años puede suscribir un plan de pensiones voluntarias, sea este asalariado o no; sin embargo, los jóvenes son los que menos ahorran de forma voluntaria a sus pensiones, ya que las personas que aportan actualmente a un fondo voluntario superan los 31 años.

No se ha formado o educado lo suficiente a la generación menor de 30 años para el ahorro a futuro, es decir, la edad ideal para planificar la pensión es a partir de los 22 años de edad, con el primer salario a recibir, y la realidad es que se empieza a pensar en un pensión aproximadamente al llegar a los 50 años; por lo tanto, el tiempo es poco para accionar. Actualmente, son muchos los trabajadores que tratan de satisfacer más sus necesidades inmediatas y, por lo tanto, no piensan en una futura jubilación.

Seguidamente se mostrará una matriz comparativa entre los trabajadores que poseen un fondo voluntario y los que no, donde se observarán diferencias en beneficios entre uno y el otro, para lo cual se tomará como ejemplo un trabajador

asalariado con un salario mensual de ₡ 1.500.000, el cual realiza un aporte de ₡150.000 a su fondo voluntario.

**Figura 3 Comparativo entre trabajadores**

<b>Trabajador sin fondo voluntario</b>	<b>Trabajador con fondo voluntario</b>
No exonera impuestos sobre la renta.	Puede exonerar máximo un 10 % del impuesto sobre la renta
No exonera cargas sociales.	Puede exonerar máximo un 8 % de cargas sociales.
No tendrá ingresos adicionales.	Obtiene rendimientos generados a través del fondo voluntario, incrementando así sus ahorros.
Debe esperarse a cumplir con la edad y las cuotas para la pensión.	Tiene opción de solicitar una pensión anticipada tras la cancelación de cuotas por medio del fondo voluntario.
Recibirá una pensión aproximada de un 60 %	Puede incrementar su ingreso mensual de la pensión dependiendo del monto de aporte que realice.

Fuente: Elaboración propia, 2020

En la figura 3 se podrá observar un comparativo entre los beneficios que obtienen los trabajadores que sí poseen un fondo voluntario y los trabajadores que no.

#### **4.4 EVALUACIÓN DE RENDIMIENTOS**

El tema de rentabilidad, en relación con los fondos voluntarios de pensiones complementarias, no se puede dejar pasar por alto, para toda persona que desee ahorrar dinero y aún más si este es a largo plazo, le es interesante los rendimientos que estos fondos le vayan a generar.

En el caso de los fondos voluntarios, además de ser un ahorro utilizado como un complemento a la pensión de las personas al momento de su jubilación, estos generan rendimientos sumamente considerados en el capital acumulado por los

trabajadores por medio de sus aportes mensuales o extraordinarios en caso de que el trabajador desee realizarlos.

Para el análisis de los rendimientos generados por los fondos de pensión voluntaria a beneficio de los trabajadores, se tomaron en cuenta calificaciones realizadas por la SUPEN, en cuanto a la rentabilidad histórica y anual generada en cada una de las operadoras de pensiones existentes, por lo que seguidamente se mostrará la tabla 4, 5, 6 y 7 con los rendimientos históricos y anuales por cada fondo existente, en las diferentes entidades.

Cabe resaltar que la CCSS OPC no comercializa este tipo de pensiones complementarias; por lo tanto, no se observará en las siguientes tablas, adicionalmente en el caso de los fondos voluntarios en dólares, estos no son comercializados por Vida Plena OPC, dado a lo anterior, tampoco se observará esta operadora en la tabla de los fondos voluntarios en dólares.

Se dará un mayor énfasis a la rentabilidad histórica, ya que realmente indica cómo se encuentran las operadoras de pensiones en la actualidad y cuál ha sido su comportamiento a través de los años en la administración de los fondos voluntarios de pensiones complementarias.

Para las estadísticas mostradas a continuación, se mostrarán en un período de un año, de enero 2019 a diciembre 2019, el cual, es el último corte indicado por la SUPEN.

Tabla 21 Rentabilidad Voluntario A Colones

MES	BAC SJ PENSIONES		BCR-PENSION		BN-VITAL		POPULAR PENSIONES		VIDA PLENA OPC	
	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual
ene-19	11,73%	7,32%	11,87%	8,41%	11,78%	8,74%	12,2%	6,8%	12,01%	6%
feb-19	11,71%	7,36%	11,87%	8,73%	11,77%	8,83%	12,2%	6,98%	11,99%	6,03%
mar-19	11,69%	7,39%	11,85%	8,84%	11,76%	8,87%	12,17%	7,1%	11,98%	6,18%
abr-19	11,7%	7,88%	11,86%	9,22%	11,75%	8,92%	12,17%	7,52%	12,01%	6,8%
may-19	11,73%	8,65%	11,9%	10,21%	11,75%	9,11%	12,16%	7,71%	12,03%	7,61%
jun-19	11,74%	9,13%	11,92%	10,64%	11,75%	9,39%	12,17%	8,08%	12,06%	8,22%
jul-19	11,76%	9,7%	11,93%	11,26%	11,76%	9,78%	12,17%	8,54%	12,06%	8,78%
ago-19	11,78%	10,48%	11,95%	12,24%	11,77%	10,39%	12,16%	8,74%	12,08%	9,66%
sep-19	11,78%	10,83%	11,97%	12,88%	11,77%	10,59%	12,17%	9,19%	12,09%	10,01%
oct-19	11,8%	11,36%	11,99%	13,38%	11,8%	11,21%	12,18%	9,73%	12,12%	10,83%
nov-19	11,84%	12,86%	12,05%	14,55%	11,89%	13,19%	12,2%	10,4%	12,2%	12,91%
dic-19	11,85%	13,65%	12,08%	15,66%	11,93%	14,39%	12,2%	11,6%	12,21%	15,53%
Promedio	11,76%	9,72%	11,94%	11,34%	11,79%	10,28%	12,18%	8,53%	12,07%	9,05%

Fuente: SUPEN, 2020

En la tabla 21, se presentan los rendimientos históricos y anuales que han obtenido las operadoras de pensiones, en cuanto al Fondo Voluntario A en colones.

Tabla 22 Rentabilidad Voluntario A Dólares

MES	BAC SJ PENSIONES		BCR-PENSION		BN-VITAL		POPULAR PENSIONES	
	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual
ene-19	4,79%	1,26%	5,36%	3,25%	4,45%	1,85%	5,6%	2,11%
feb-19	4,79%	1,78%	5,37%	3,74%	4,46%	2,38%	5,61%	2,62%
mar-19	4,76%	1,67%	5,38%	4,14%	4,46%	2,57%	5,61%	2,9%
abr-19	4,81%	2,85%	5,44%	5,28%	4,5%	3,6%	5,64%	3,76%
may-19	4,92%	4,85%	5,52%	6,94%	4,58%	5,1%	5,71%	4,94%
jun-19	4,98%	5,22%	5,58%	7,55%	4,63%	5,51%	5,74%	5,36%
jul-19	5,04%	6,42%	5,64%	8,81%	4,67%	6,47%	5,79%	6,4%
ago-19	5,08%	7,82%	5,69%	10,17%	4,71%	7,61%	5,81%	7,23%
sep-19	5,06%	8,67%	5,67%	10,41%	4,7%	8,27%	5,82%	7,88%
oct-19	5,08%	9,88%	5,69%	11,03%	4,71%	9,31%	5,83%	9,35%
nov-19	5,1%	10,81%	5,71%	11,71%	4,72%	9,93%	5,84%	10,22%
dic-19	5,13%	11,46%	5,74%	12,51%	4,75%	10,34%	5,87%	10,83%
Promedio	4,96%	6,06%	5,57%	7,96%	4,61%	6,08%	5,74%	6,13%

Fuente: SUPEN, 2020

En la tabla 22, se presentan los rendimientos tanto históricos como anuales que han obtenido las operadoras de pensiones en el mercado costarricense, en cuanto al Fondo Voluntario A en dólares.

**Tabla 23 Rentabilidad Voluntario B Colones**

MES	BAC SJ PENSIONES		BCR-PENSION		BN-VITAL		POPULAR PENSIONES		VIDA PLENA OPC	
	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual
ene-19	8,52%	5,7%	9,57%	8,29%	8,71%	8,87%	9,82%	7,92%	9,49%	7,28%
feb-19	8,55%	6,09%	9,57%	8,45%	8,71%	8,92%	9,83%	8,09%	9,49%	7,41%
mar-19	8,54%	6,17%	9,56%	8,55%	8,7%	8,88%	9,81%	8,12%	9,47%	7,39%
abr-19	8,59%	6,8%	9,6%	9,11%	8,7%	8,85%	9,83%	8,59%	9,47%	7,42%
may-19	8,67%	7,69%	9,68%	10,12%	8,78%	9,7%	9,85%	8,85%	9,52%	8,02%
jun-19	8,74%	8,36%	9,74%	10,81%	8,82%	10,08%	9,87%	9,14%	9,56%	8,4%
jul-19	8,78%	9,02%	9,78%	11,53%	8,86%	10,46%	9,88%	9,44%	9,57%	8,76%
ago-19	8,83%	9,81%	9,84%	12,47%	8,89%	10,97%	9,9%	9,73%	9,6%	9,32%
sep-19	8,88%	10,44%	9,88%	12,77%	8,94%	11,29%	9,92%	10%	9,63%	9,75%
oct-19	8,94%	11,22%	9,94%	13,16%	9%	12,02%	9,96%	10,4%	9,68%	10,47%
nov-19	9,06%	13,13%	10,07%	14,69%	9,13%	13,47%	10,01%	10,94%	9,74%	11,45%
dic-19	9,1%	15,29%	10,15%	16,2%	9,21%	14,5%	10,02%	11,89%	9,76%	12,66%
Promedio	8,77%	9,14%	9,78%	11,35%	8,87%	10,67%	9,89%	9,43%	9,58%	9,03%

Fuente: SUPEN, 2020

En la tabla 23, se presentan los rendimientos tanto históricos como anuales que han obtenido las operadoras de pensiones en el mercado costarricense, en cuanto al Fondo Voluntario B en colones.

**Tabla 24 Rentabilidad Voluntario B Dólares**

MES	BAC SJ PENSIONES		BCR-PENSION		BN-VITAL		POPULAR PENSIONES	
	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual	Histórico	Anual
<b>ene-19</b>	4,1%	-1,07%	4,99%	2,68%	5,3%	1,64%	4,86%	1,8%
<b>feb-19</b>	4,14%	0,08%	5,01%	3,23%	5,3%	2,24%	4,89%	2,34%
<b>mar-19</b>	4,03%	-0,42%	5,03%	3,59%	5,34%	2,78%	4,91%	2,67%
<b>abr-19</b>	4,11%	0,85%	5,12%	4,68%	5,47%	4,66%	4,97%	3,6%
<b>may-19</b>	4,4%	3,96%	5,25%	6,28%	5,63%	6,48%	5,07%	4,67%
<b>jun-19</b>	4,57%	5,19%	5,35%	6,83%	5,73%	7,07%	5,12%	4,91%
<b>jul-19</b>	4,73%	6,88%	5,44%	8%	5,85%	8,53%	5,19%	5,78%
<b>ago-19</b>	4,81%	8,29%	5,5%	9,17%	5,93%	9,96%	5,23%	6,54%
<b>sep-19</b>	4,77%	9,36%	5,48%	9,62%	5,87%	10,05%	5,24%	7,3%
<b>oct-19</b>	4,8%	11,34%	5,51%	10,41%	5,9%	11,65%	5,25%	8,77%
<b>nov-19</b>	4,86%	12,78%	5,56%	11,34%	5,95%	12,96%	5,26%	9,51%
<b>dic-19</b>	4,95%	14,29%	5,64%	12,37%	6,02%	13,59%	5,3%	9,98%
<b>Promedio</b>	4,52%	5,96%	5,32%	7,35%	5,69%	7,63%	5,11%	5,66%

Fuente: SUPEN, 2020

En la tabla 24, se presentan los rendimientos tanto históricos como anuales que han obtenido las operadoras de pensiones en el mercado costarricense, en cuanto al Fondo Voluntario B en dólares.

## **CAPÍTULO V: DISCUSION E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS**

A partir de este capítulo, se desarrollará la interpretación de los resultados obtenidos e indicados en el capítulo IV, donde se analizarán las respuestas obtenidas tras la aplicación de la encuesta a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, así como el análisis de la situación actual y a futuro en el tema de pensiones básicas y fondos voluntarios como complemento a esta.

## **5.1 RESULTADOS DE ENCUESTA**

La encuesta realizada fue aplicada a un total de 40 trabajadores de diferentes géneros, todos afiliados a la operadora de Popular Pensiones, de ellos, 21 corresponden a mujeres y los 19 hombres. Adicionalmente, se dividieron por rangos de edades: un 45 % corresponden a los trabajadores más jóvenes, de los 25 a los 35 años; un 30 % ,de los 35 a los 45 años; un 10 % se encuentran entre los 45 y 55 años; y finalmente, un 15 % que ya superan los 55 años y, por lo tanto, están más próximos a pensionarse.

Sobresalen consultas básicas relacionadas al tema de la pensión y finanzas personales al momento de la jubilación de los trabajadores; con ello, se conoce que tan preparados se encuentran para ese momento, o bien que tanta información manejan acerca los fondos voluntarios complementarios que comercializan las operadoras de pensiones.

Dado a que al momento de la jubilación se obtendrá una disminución en los ingresos mensuales al recibir aproximadamente solo un 60 % de pensión del régimen básico, se realiza la consulta de si los trabajadores conocen o están conscientes de que no recibirán en 100 % de los ingresos que actualmente acostumbran. La mayoría de encuestados se encuentran perfectamente enterados de la situación, sin embargo,



es preocupante que 6 de esos trabajadores indicaran total desconocimiento del tema.

Seguidamente se les consulta si tienen una preparación financiera para su vejez y, adicionalmente, cómo es el plan que tienen. En este caso, a pesar de que la mayoría de los trabajadores conocen que no obtendrán el 100 % de sus ingresos mensuales, únicamente un 25 % de los encuestados indican estar preparados por medio de un fondo voluntario de pensiones o ahorros a largo plazo.

También se les realiza la consulta sobre si conocen o se han cuestionado los riesgos a los que se enfrentan al momento de la jubilación. En dicha pregunta se refleja un poco más de consciencia y en su mayoría, indican saber que sí son bastante los riesgos con la situación actual en Costa Rica.

Se les realiza la consulta a los trabajadores sobre si poseen un fondo voluntario, pero solo un 30 % (lo equivalente a 12 personas) indicaron tenerlo. Después, se les consulta acerca dichos fondos, como por ejemplo, si conocen el objetivo para el que fueron creados estos fondos y acerca de sus beneficios. Como la mayoría de los trabajadores no mantienen un fondo voluntario, es muy posible que tampoco sepan esta información, y esto se reflejó en sus respuestas; ya que la mayoría de los encuestados indican no conocer el objetivo de dichos fondos y mucho menos los beneficios que se ofrece; sin embargo, algunos de los trabajadores que indicaron poseer un fondo voluntario tampoco tienen muy claro cuáles son los beneficios.

Se procede a consultar sobre si conocen que fondos pueden ser utilizados para exonerar en máximo un 10 % de impuesto sobre la renta y, con ello, obtener un beneficio fiscal para aquellos trabajadores que actualmente tributan. Una vez realizada la consulta, únicamente 7 trabajadores indicaron conocer acerca de este beneficio, los

mismos que poseen un fondo voluntario y es una razón por la que lo utilizan.

Con respecto al tema de rentabilidad, al consultar a los trabajadores acerca de cuál es la rentabilidad más importante para los fondos voluntarios de pensión complementaria, se presentan dos opciones: rentabilidad anual y rentabilidad histórica. se obtiene como resultado que en 65 % indican que la rentabilidad anual es la más importante, mientras que un 35 % identificaron la rentabilidad histórica como a la que se debería prestar atención.

Dado a lo anterior, se procede a indicar que los fondos de pensión son inversiones a largo plazo, por lo que la rentabilidad que más importancia debe tener es la histórica, ya que se observa el comportamiento de rendimientos desde que dieron inicio las operadoras de pensiones y a lo largo del tiempo, por lo que las personas que eligieron la rentabilidad anual se encuentran equivocadas por falta de conocimiento, por lo que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentran en error.

En cuanto a los trabajadores que indicaron actualmente poseer un fondo voluntario de pensiones complementarias, se les consulta por medio de rangos sobre el monto que actualmente aportan a dicho plan y, adicionalmente, la razón por la cual decidieron ahorrar en un fondo voluntario. Entre los rangos de aportes un 50 % de los trabajadores aportar entre ₡5.000 y ₡15.000, en este porcentaje se ubican mayormente los trabajadores menores a los 35 años, lo cual está bien, ya que posiblemente estén iniciando su vida laboral y aún les falta bastante para su jubilación. Por lo otro lado, un 25 % ahorran entre ₡ 25.000 y ₡ 35.000, aquí se ubicaron trabajadores mayores a los 35 años; y finalmente, un 25 % nuevamente superan los ₡ 35.000, donde sobresalen trabajadores prontos a pensionarse.

Con respecto al motivo por el cuál actualmente poseen un plan de pensiones voluntarios, en su mayoría indican que es pensando a futuro y utilizarlo como complemento a la pensión básica, mientras que un 25 % indican que lo realizan únicamente por ahorro y desean retirarlo al cumplir el plazo del contrato, con ello utilizarlo en gastos personales, lo cual resulta preocupante, el otro 25 % son trabajadores que poseen un salario muy alto y lo utilizan para exonerar impuestos.

En el caso de los trabajadores que indicaron no poseer un fondo voluntario, también se les realizó las mismas consultas, sin embargo, primero se les pregunta si se encuentran interesados en abrir un fondo voluntario. Aquí se recuerda que de los 40 trabajadores encuestados, 28 actualmente no poseen un fondo voluntario de los cuales solo 7 indicaron encontrarse interesados en mantener uno, a esos pocos trabajadores se les consulta acerca el monto que les gustaría aportar y también la razón por la que les gustaría abrirlo. El 57 %, una mayoría, seleccionaron el rango menor que va de los ₡5.000 a los ₡15.000, un 29 % de los ₡15.000 a los ₡25.000 y un 14 % superior a los ₡35.000.

Al consultarle sobre la razón por la que se encuentran interesados, el 52 % indica que lo desean como complemento a su pensión e iniciar con una preparación para el momento de la jubilación y su vejez, lo cual constituye un buen resultado en esos trabajadores; sin embargo, existe una parte preocupante y es que, a pesar de ya conocer el objetivo y los beneficios de dichos fondos, un 38 % de los trabajadores indicaron abrirlo únicamente como ahorro y luego gastarlo en alguna necesidad de momento.

## 5.2 JUBILACIÓN Y SU RIESGO

En caso de no mantener un fondo voluntario, el trabajador recibirá al momento de su jubilación únicamente un aproximado de un 60% de sus ingresos mensuales. En este contexto, toda persona debería preguntarse si le será posible continuar su estilo de vida con ese porcentaje de su salario, a esto es importante sumarle si la persona actualmente posee deudas, paga alquileres o bien gastos por los cuales le reducirá aún más su ingreso mensual.

En caso de los trabajadores con una pensión voluntaria, si aumentan la cuota pactada a su plan, esto le asegurará un crecimiento sostenido de su beneficio futuro. Los planes voluntarios le garantizarán un monto adicional a la pensión básica y, con ello, lograr evitar el deterioro en su calidad de vida al momento de pensionarse.

Algunas opciones para aumentar el fondo voluntario y, con ello, recibir una cantidad importante de ahorros, es que el afiliado a cada operadora de pensiones podrá trasladar sus recursos del Fondo de Capitalización Laboral una vez cumplidos los 5 años al fondo voluntario, o bien realizarle aportes extraordinarios a dicho fondo.

De acuerdo con lo anterior, a mayor nivel de ingreso, menor pensión a recibir por parte del régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, aún con el Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria. la pensión a recibir no será suficiente para mantener su nivel de vida, por lo que todo trabajador requiere ahorrar para complementar la pensión del IVM y del ROP. Cuanto antes inicie este un ahorro complementario para el momento de la jubilación, menor será el monto que debe ahorrar.

### 5.3 BENEFICIOS OBTENIDOS

Se realizará un ejemplo utilizando un estimador de pensión, el cual indica datos aproximados a los de una futura pensión. Se utilizaron datos similares a los de un trabajador joven de 35 años, el cual ha cotizado por 13 años, lo equivalente a 156 meses cotizados, con un monto acumulado en el régimen obligatorio de pensiones por ₪ 4.000.000 aproximadamente, y desea un porcentaje de pensión de un 90 %, en este escenario, se observan los siguientes resultados, mostrados en la tabla 20.

**Tabla 20 Resultado estimación de pensión**

REGIMEN	SEGÚN ESQUEMA ACTUAL			SEGÚN META DEFINIDA			MONTO DEL APOORTE
	% DEL TOTAL DE INGRESOS	PLAN DE APORTES ACTUAL	MONTO EQUIVALENTE DEL SALARIO ACTUAL	% DEL TOTAL DE INGRESOS	PLAN DE APORTES META	MONTO EQUIVALENTE DEL SALARIO ACTUAL	
PILAR I IVM	60,31%	9,16%	₪ 542.795,76	60,31%	9,16%	₪ 542.795,76	₪ 43.927,63
PILAR II ROP	16,66%	4,25%	₪ 149.933,53	16,66%	4,25%	₪ 149.933,53	
PILAR III RVP	0,00%	0,00%	₪ -	13,03%	4,88%	₪ 117.270,71	
<b>TOTALES</b>	<b>76,97%</b>		<b>₪ 692.729,29</b>	<b>90%</b>		<b>₪ 810.000,00</b>	

Fuente: Elaboración propia con base a cálculo provisional de pensión

En la tabla 20, se muestra el resultado obtenido tras realizar un cálculo acerca la estimación de una futura pensión, los cálculos corresponden únicamente a datos aproximados.

En un panorama se puede observar el monto aproximado a recibir de pensión de un trabajador que nunca ahorro en un fondo voluntario y, en el otro, se puede visualizar el monto de pensión aproximado de un trabajador que sí mantuvo un fondo voluntario, así como también indica el monto aproximado que debe ahorrar para tener una pensión de un 90 % de sus ingresos mensuales actuales.

## **5.4 ANALISIS DE RENTABILIDAD**

La diferencia entre el fondo A y el fondo B, en donde el fondo B hace referencia a contratos nuevos, o bien aquellos que no estén maduros, mientras que en el fondo A, dichos contratos ya se encuentran maduros, lo que quiere decir que ya cumplieron con el plazo establecido en el contrato, se podrá notar en las siguientes tablas comparativas que el rendimiento de los fondos aumentan, una vez que son trasladados a fondos A.

### **5.4.1 Rentabilidad Voluntario A en Colones**

Según la tabla 21 mostrada en el capítulo IV, cabe resaltar como mejor operadora en rentabilidad histórica a Popular Pensiones, lo cual es una ventaja adicional a la investigación, dado que es realizada con trabajadores afiliados a dicha entidad financiera. Adicionalmente, el comportamiento que todas las operadoras de pensiones han tenido ha sido muy similar entre ellas.

Como se observa, los porcentajes de rentabilidad se han mantenido o han ido en constante crecimiento a través del año 2019, a excepción de la operadora de pensiones Vida Plena, que, en los meses de febrero y marzo, disminuyó. Sin embargo, esto no afectó demasiado a lo largo del año, debido a que actualmente se encuentra en un segundo lugar en mejor promedio de la rentabilidad histórica.

Actualmente, según el promedio obtenido a lo largo de un año, las posiciones en las que se encuentran las operadoras de pensiones en cuanto a fondo voluntarios A en colones se muestran a continuación:

1. Popular Pensiones
2. Vida Plena

3. BCR Pensiones
4. BN Vital
5. BAC San José Pensiones

Como se muestra, las posiciones actuales se observan muy similares a la variación que se aprecia en el cuadro comparativo de rendimientos, donde aparece Popular Pensiones en los primeros lugares y BAC San José Pensiones en los últimos, según el promedio obtenido en el transcurso del año 2019.

#### **5.4.2 Rentabilidad Voluntario A en Dólares**

Según la tabla 22 mostrada en el capítulo IV, no se observa la operadora Vida Plena en la tabla comparativa, ya que no comercializa contratos voluntarios en la moneda de dólares.

Cabe resaltar como mejor operadora en rentabilidad histórica a Popular Pensiones nuevamente. No obstante, es importante recalcar la similitud en el comportamiento de todas las operadoras de pensiones, al igual que los fondos en colones. Asimismo, los porcentajes de rentabilidad se han mantenido en constante crecimiento a través del año 2019.

Actualmente, según el promedio obtenido a lo largo de un año, las posiciones en las que se encuentran las operadoras de pensiones en cuanto a fondo voluntarios A en dólares se muestran a continuación:

1. Popular Pensiones
2. BCR Pensiones
3. BAC San José Pensiones
4. BN Vital

Como se muestra, las posiciones actuales se observan muy similares a la variación que se aprecia en el cuadro comparativo de rendimientos, donde aparece Popular Pensiones en los primeros lugares y BN Vital en los últimos, según el promedio obtenido en el transcurso del año 2019. Sin embargo, estas rentabilidades sí muestran una diferencia mayor en comparación a la tabla de los fondos voluntarios A en colones.

#### **5.4.3 Rentabilidad Voluntario B en Colones**

Según la tabla 23 mostrada en el capítulo IV, la mejor operadora, de nuevo, en rentabilidad histórica es Popular Pensiones. Sin embargo, el comportamiento de todas las operadoras de pensiones ha sido muy similar entre ellas, como también se observó en las tablas anteriores.

Actualmente, según el promedio obtenido a lo largo de un año, las posiciones en las que se encuentran las operadoras de pensiones en cuanto a fondo voluntarios B en colones se muestran a continuación:

1. Popular Pensiones
2. BCR Pensiones
3. Vida Plena
4. BN Vital
5. BAC San José Pensiones

Como se muestra, las posiciones actuales se observan muy similares a la variación que se aprecia en el cuadro comparativo de rendimientos, donde aparece Popular Pensiones en los primeros lugares y BAC San José Pensiones en los últimos, según el promedio obtenido en el transcurso del año 2019, estas posiciones se



mantienen iguales al del Fondo A en Colones.

#### **5.4.4 Rentabilidad Voluntario B en Dólares**

Según la tabla 24 mostrada en el capítulo IV, Al igual que el fondo voluntario A en dólares se podrá notar que no se observa la operadora Vida Plena en la tabla comparativa ya que la misma no comercializa contratos voluntarios en la moneda de dólares.

Cabe resaltar como mejor operadora en rentabilidad histórica a BCR Pensiones, en este caso, varía, pues normalmente se encontraba encabezando Popular Pensiones en las tablas comparativas anteriores. De igual manera, el comportamiento de todas las operadoras de pensiones ha tenido ha sido muy similares y también se han encontrado en constante crecimiento.

Actualmente, según el promedio obtenido a lo largo de un año, las posiciones en las que se encuentran las operadoras de pensiones en cuanto a fondo voluntarios B en dólares se muestran a continuación:

1. BN Vital
2. BCR Pensiones
3. Popular Pensiones
4. BAC San José Pensiones

Como se muestra, las posiciones actuales se observan muy similares a la variación que se aprecia en el cuadro comparativo de rendimientos; sin embargo, aquí se observa un intercambio de papeles pues donde en fondo A dólares se observa BN Vital de último lugar, en este caso dicha operadora encabeza como primera posición dejando así a Popular Pensiones en una tercera posición y BAC San José Pensiones,

según el promedio obtenido en el transcurso del año 2019.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **6.1 CONCLUSIONES**

En este capítulo se desarrollan las conclusiones y recomendaciones que se determinan a raíz de los datos obtenidos a lo largo de la investigación.

A lo largo del proyecto de investigación, se presentan varias conclusiones en relación con los fondos voluntarios de pensiones complementarias, en las que se tomaron en cuenta sus beneficios, su rentabilidad y el riesgo al que se enfrentan los trabajadores al momento de su jubilación. Dichos estudios fueron basados en encuestas aplicadas a los trabajadores, así como estadísticas realizadas por la SUPEN en cuanto a fondos voluntarios de pensiones complementarias. Para realizar dicho proyecto, también fue necesario utilizar como intermediarios de la investigación a trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, Popular Pensiones, para así medir el conocimiento de cada uno de ellos con respecto a cada uno de estos temas anteriormente mencionados.

### **6.1.1 Conclusión General**

El objetivo principal de este proyecto de investigación era analizar los fondos de pensiones voluntarias y el impacto en las finanzas personales de los trabajadores de la provincia de Heredia cantón San Rafael, al momento de su jubilación en el periodo del primer cuatrimestre del 2020.

Se logró analizar los fondos voluntarios de pensiones complementarias y el papel importante que tienen en el trabajador al momento de su jubilación, como complemento a la pensión a obtener del régimen básico. Adicionalmente, se identificó que muy pocos trabajadores utilizan este tipo de fondos, así como los que mantienen algunos no lo abrieron con el objetivo que fueron creados, sino para otro tipo de

situaciones, además de que muy pocos trabajadores de los que no tienen ya un fondo de pensiones voluntario se encuentran interesados en abrir uno.

Se aplicó una encuesta a una serie de trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, y se logró identificar qué tanto conocimiento tenían acerca los fondos voluntarios. Se evidenció la carencia de información suficiente del tema. De igual manera, se dio a conocer información importante y necesaria con el fin de que puedan iniciar con un proyecto a futuro para el momento de la jubilación con el fin de tener una vejez tranquila.

### **6.1.2 Conclusiones específicas**

Como un primer objetivo específico, se buscaba identificar cuáles son los beneficios para los trabajadores de la provincia de Heredia cantón San Rafael, para mantener un fondo de pensión voluntarias en la actualidad, basados en la preparación financiera al momento de su jubilación.

Con respecto al primer objetivo, se concluye que el porcentaje mayor de los trabajadores conocen acerca de los beneficios que pueden generarle mantener un fondo voluntario de pensión complementaria, no solamente a futuro; sino que además estos fondos brindar beneficios en la actualidad, como la generación de rendimientos importantes a su fondo y las exoneraciones tanto fiscales como de cargas sociales. Adicionalmente, se realizó un comparativo en donde se observa la diferencia entre un trabajador que posee un fondo voluntario y otro que no lo tiene, con el fin de identificar los beneficios que se pueden llegar a obtener, ya sea en la actualidad o a futuro que es el verdadero fin.

Como segundo objetivo se pretendía evaluar el riesgo al que se enfrentan los trabajadores de la provincia de Heredia cantón San Rafael, para mantener el 100 % de sus ingresos mensuales al momento de su jubilación

En relación al segundo objetivo se logró evaluar y determinar el riesgo al que se pueden enfrentar los trabajadores al momento de su jubilación y, con ello, no recibir el 100 % de sus ingresos mensuales, así mismo se logra generar más consciencia sobre su futuro, para que preparen sus finanzas personales de una forma más concisa, ya que se conoce que no se recibirá la misma cantidad de dinero que actualmente se recibe, se logró explicar a través de un ejemplo la situación a la que se enfrentarían los trabajadores al momento de su jubilación utilizando con ello dos panoramas: uno en el de una persona que recibirá solo su pensión básica y el otro en el de un trabajador que cotizó para un fondo voluntario y con ello recibirá un porcentaje mayor.

En el tercer objetivo se pretendía realizar una comparación de los beneficios a obtener en el futuro entre los trabajadores que mantienen un fondo voluntario y los que no.

Con respecto al tercer objetivo, se lograron identificar a través de un cuadro comparativos los beneficios que obtienen los trabajadores que poseen un fondo voluntario y los que no, tanto a futuro como en la actualidad, adicionalmente se mostró por medio un ejemplo de cierta cantidad de salario los beneficios a obtener en relación al pago de cargas sociales e impuesto sobre la renta.

Finalmente, con relación al cuarto objetivo se buscaba, evaluar los rendimientos generados por los fondos de pensión voluntario a beneficio de los trabajadores, se colocan con los mejores rendimientos la operadora Popular Pensiones, con base en las estadísticas realizadas por la SUPEN y énfasis en la rentabilidad histórica, la cual

es la más utilizada en fondo a largo plazo como los fondos voluntarios. Sin embargo, en cuanto rendimientos, las operadoras de pensiones se encuentran muy similares y el porcentaje de rentabilidad ha ido en constante crecimiento. De igual manera, se lograron obtener las tablas comparativas en rentabilidad de los diferentes fondos voluntarios existentes, los cuales se muestran a lo largo de la investigación.

## **6.2 RECOMENDACIONES**

A partir de las conclusiones generadas gracias a los objetivos planteados, se citan las recomendaciones correspondientes a cada escenario encontrado, como una medida de fortalecimiento del control interno.

### **6.2.1 Recomendación general**

Según el objetivo general, se recomienda a los trabajadores tomar conciencia y pensar a futuro sobre cómo se pueden desequilibrar sus finanzas al no recibir los ingresos mensuales a los que están acostumbrados normalmente, así como también buscar fuentes informativas donde les puedan evacuar cualquier consulta acerca los fondos voluntarios de pensión complementaria, con el fin de que puedan planificar sus finanzas a futuro y con ello tener una vejez tranquila.

### **6.2.2 Recomendaciones específicas**

De acuerdo con el primer objetivo específico, se sugiere:

Buscar información acerca los fondos voluntarios y los beneficios que estos le pueden generar, con el fin de entender la importancia de estos, no solamente a futuro, sino también mientras mantenga el fondo voluntario. Se recomienda acercarse, ya sea a alguna operadora de pensiones donde le puedan evacuar todas las consultas acerca

del tema, o bien, visitar la página de la SUPEN donde pueden obtener información de importancia, además de poder realizar consultar a través de dicha página.

En relación con el segundo objetivo específico, se recomienda:

Analizar la situación actual en la que se encuentran y pensar en cómo sería el estilo de vida que llevaría, en caso de disminuir sus ingresos mensuales en aproximadamente un 40 %, llevar ese panorama a futuro y preguntarse así mismo sobre cuales sería los riesgos a los que se enfrentarían al momento de la jubilación.

Según el tercer objetivo específico, se aconseja:

Realizar una serie de comparaciones con personas conocidas que actualmente poseen algún fondo voluntario acerca los beneficios que estos obtienen por mantener un fondo de este tipo, así como también se recomienda a todo trabajador no dejar pasar más tiempo y hacer un esfuerzo por abrir un fondo voluntario, el cual será un beneficio para el propio del trabajador, ya sea en la actualidad o bien hasta el momento de su jubilación.

En el caso del cuarto objetivo específico, se sugiere:

A los trabajadores realizar cada cierto tiempo una revisión del comportamiento que poseen los fondos voluntarios en el mercado en cuanto al tema de rentabilidad, así como también mantenerse más informado acerca de dichos fondos con el fin de conocer que si vale la pena actualmente abrir un fondo voluntario.



## **CAPÍTULO VII: PROPUESTA**

## **7.1 PROPUESTA DE APERTURA DE FONDOS VOLUNTARIOS DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS PARA LOS TRABAJADORES AFILIADOS A POPULAR PENSIONES**

La propuesta desarrollada en este capítulo se realiza con el fin incentivar a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular el ahorro tras la apertura de los un fondo voluntario de pensión complementaria y, con ello, garantizar una mejor estabilidad económica en sus finanzas personales al momento de su jubilación, con lo cual logren obtener una mejor calidad de vida en su vejez.

### **7.1.1 Justificación**

De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular “Popular Pensiones” y los hallazgos descubiertos en la investigación, existe en los encuestados, principalmente en personas jóvenes, un amplio grado de desconocimiento en el tema de pensiones tanto del régimen básico, así como también en los fondos voluntarios que actualmente ofrecen las operadoras de pensiones en Costa Rica, las cuales ofrecen una serie de beneficios, accesibles tanto al momento de su vida laboral así como a futuro. Su principal objetivo es llegar a ser un complemento a la pensión que entrega el régimen básico, ofreciendo con ello una mejor calidad de vida a todo trabajador para la vejez. Adicionalmente, se determina que, en su mayoría, estos trabajadores no se encuentran preparados, o bien no han pensado en realizar una planificación financiera para el momento de su jubilación.

### **7.1.2 Objetivo general**

Incentivar en los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular “Popular Pensiones” el ahorro a largo plazo y, con ello, preparar sus finanzas personales a través de la apertura de un fondo voluntario de pensión complementaria, con el fin de obtener una mejor calidad de vida en su vejez.

### **7.1.3 Objetivos específicos**

- Dar a conocer a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular los beneficios que pueden obtener tras la apertura de un fondo voluntario de pensión complementaria.
- Crear conciencia en los trabajadores acerca el riesgo al que se enfrentarán al momento de su jubilación al no recibir tras su pensión básica el mismo ingreso mensual al que normalmente se encuentran.
- Asesorar a los trabajadores en el tema de rentabilidad de los fondos voluntarios de pensión complementario, con el fin de que se interesen en abrir un fondo voluntario con la Operadora de Pensiones del Banco Popular.

### **7.1.4 Personas y lugar de implementación**

Las personas a las que se les implementará la propuesta serán los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, por lo que el lugar de implementación es en Popular Pensiones, donde se atienden a diarios trabajadores de todas las edades y se tiene la falibilidad de dar a conocer dichos fondos voluntarios.

### **7.1.5 Funciones por realizar**

Acerca las funciones a realizar se detalla la siguiente figura:

**Figura 4 Asignación de Funciones**

<b>Número de función</b>	<b>Función a realizar</b>	<b>Momento de realizar la función</b>	<b>Descripción de la función</b>	<b>Responsable de realizar la función</b>
1	Ofrecer la apertura de fondos voluntarios de pensión complementaria	Visitas que se realicen a las plataformas, o por medio de la atención telefónica.	Ofrecer a los trabajadores que se presentan a la plataforma de Popular Pensiones o bien se comuniquen a la central telefónica la apertura de un fondo voluntario de pensión complementaria.	Empleados de Popular Pensiones
2	Dar a conocer los beneficios de ofrecen los fondo voluntarios	Visitas de los trabajadores a las plataformas, o en la atención telefónica.	Brindar información necesaria y esencial de los fondos voluntarios de pensión complementaria, como lo son los beneficios que estos ofrecen a los trabajadores tanto en la actualidad como al futuro al momento de su jubilación.	Empleados de Popular Pensiones
3	Indagar sobre el pensamiento de los trabajadores al momento de su jubilación	Visitas de los trabajadores a las plataformas, o en la atención telefónica.	Realizar consultas a los trabajadores a futuro acerca su opinión en el tema de las pensiones del régimen básico y con ello cuestionarles si están preparados para ese momento e indicarles cuales serían algunos riesgos a los que los mismos se enfrentan.	Empleados de Popular Pensiones
4	Asesorar en el tema de rentabilidad de los fondos voluntarios	Visitas de los trabajadores a las plataformas, o en la atención telefónica.	Mostrar las tablas de rentabilidad que generan actualmente los fondos voluntarios y el impacto que esta tiene en el crecimiento de dicho ahorro, en este caso resaltando la Operadora de Pensiones del Banco Popular.	Empleados de Popular Pensiones

Fuente: Elaboración propia, 2020

### **7.1.6 Alcances**

Generar interés en los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular “Popular Pensiones” en los fondos voluntarios de pensiones complementarias, con el fin de que estos abran un fondo de pensión voluntaria e iniciar con un ahorro, con el cual eviten un desequilibrio al momento de su jubilación.

### **7.1.7 Impacto**

Se busca especificar las variables de la aspiración que serán impactadas por la iniciativa.

De acuerdo con la información señalada en la figura de la asignación de funciones:

- Se debe considerar el trabajo en equipo de los empleados de Popular Pensiones en las funciones a realizar.
- Se plantea la capacitación o el constante envío de material de apoyo a los empleados de Popular Pensiones, con el fin de tener respaldos al momento de asesorar a los trabajadores.
- Las funciones se realizarán en días hábiles de trabajo, pero, en algún otro escenario, se pueden evacuar dudas si alguna persona tiene alguna consulta acerca los fondos voluntarios de pensiones complementarias.
- Se pretende impactar a los clientes afiliados a la operadora de Popular Pensiones que actualmente no poseen un fondo voluntario con la entidad, así como el mercado joven, para que se prepare, de manera que no genere un fuerte impacto en sus finanzas actuales.

### **7.1.8 Escenarios de solución**

Se desea dar a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular una explicación de las alternativas de solución existentes tras la apertura de los fondos voluntarios de pensiones complementarias, dando así tranquilidad para el momento de su jubilación y que estos no vayan sentirse tan limitados con sus ingresos tras no obtener el 100 % de pensión en el régimen básico. Con ello, se pretende que puedan tener un ingreso adicional para dar sustento a su situación económica.

### **7.1.9 Análisis del mercado**

Realizar la comparación de productos/servicios de las demás operadoras de pensiones, dando a conocer a los afiliados las ventajas y beneficios resaltando, con ellos, a la Operadora de Pensiones del Banco Popular, con el fin de que si algún trabajador se encuentra interesado en la apertura de un fondo voluntario, este lo realice con Popular Pensiones. De igual manera, se desea resaltar el comportamiento de la operadora del Banco Popular en el mercado costarricense y, con ello, conocer la oferta de productos/servicios, la forma de comercialización y venta, servicio al cliente, evolución, crecimiento obtenido en dicha operadora de pensiones.

### **7.1.10 Clientes**

El identificar los posibles clientes de fondos voluntarios es importante, debido a que no poseen las mismas cualidades, por ejemplo, en el sector joven, se tiene tiempo suficiente para una preparación a futuro, mientras que en el caso de personas más cercanas a su jubilación, su aporte mensual debe ser aún mayor que el de una persona joven, para así lograr asegurar un poco más sus ingresos.

### 7.1.11 Cronograma de actividades de trabajo

A partir de las tareas indicadas arriba, se genera un cronograma más detallado por procedimiento en el cual se observa el cumplimiento de este semanalmente; ya que el encargado de cada tarea tiene como responsabilidad actualizar cada avance por semana y enviarlo a las personas que están al tanto del proyecto.

**Figura 5 Cronograma de Funciones**

<b>Número de funciones</b>	<b>Función a realizar</b>	<b>Días hábiles por semana</b>	<b>Horas por día</b>	<b>Horas en total</b>
1	Ofrecer la apertura de fondos voluntarios de pensión complementaria	5	8 horas	40 horas
2	Dar a conocer los beneficios de ofrecen los fondo voluntarios	5	8 horas	40 horas
3	Indagar sobre el pensamiento de los trabajadores al momento de su jubilación	5	8 horas	40 horas
4	Asesorar en el tema de rentabilidades de los fondos voluntarios	5	8 horas	40 horas

Fuente: Elaboración propia, 2020

De acuerdo a la figura 5, se pretende brindar a los trabajadores la información

necesaria de los fondos voluntarios de pensión complementaria, por medio de los empleados de la Operadora de Pensiones del Banco Popular; con el fin de crear la iniciativa de abrir un fondo para complementar su pensión del régimen básico.

#### **7.1.12 Detalles de la implementación de funciones**

Se pretende informar a todo trabajador sobre los fondos voluntarios y sus beneficios, ya sea en las plataformas de la operadora, o bien si la persona se comunica a la central telefónica, con el fin de crear en ellos la iniciativa de abrir un fondo voluntario y prepararse poco a poco para el momento de su jubilación, lo ideal es implementar dicha información en la jornada laboral de Popular Pensión en el horario de atención de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Cada una de las funciones se encuentran enfocadas en convencer a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular que aún no poseen un fondo voluntario, de que inicien un ahorro a largo plazo, preparándose con ello para su vejez. Este es pactado en el apartado anterior, donde se elabora un cronograma de actividades y una propuesta de seguimiento a lo largo de la atención que se le dé a los trabajadores. Las actividades se definen en cuatro esenciales, las que atacan el problema, con el fin poder alcanzar la meta que se contempla a futuro.

##### **7.1.12.1 Función 1. Ofrecer la apertura de fondos voluntarios de pensión complementaria**

###### **Descripción de la actividad de control**

Se debe ofrecer y promocionar la apertura de fondos voluntarios a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular que aún no posean uno,



para que estos puedan dar inicio con un ahorro a futuro el cual llegará a ser un complemento a la pensión del régimen básico, así mismo, en caso de los trabajadores que actualmente cuentan con uno, incentivarlos a realizar el aumento de dicho aporte.

### **Plan de acción**

- Es necesario que el equipo de trabajo de Popular Pensiones, el cual es conformado por sus empleados, se una con el fin de realizar un trabajo en equipo.
- La entrega volantes informativos acerca los fondos voluntarios, o bien tener material visible ante los trabajadores, con el fin de que estos llamen la atención de los afiliados y genere en ellos curiosidad por los fondos voluntarios de pensión complementaria, así como también el envío de campañas incentivando el ahorro en los afiliados.
- Ofrecer fondos voluntarios a cada persona que se acerque a la operadora, ya sea en plataforma o por medio de la central telefónica, en caso de que algún trabajador ya posea uno, ofrecer así mismo el incremento de aporte al fondo. En caso de empleados que visiten a los trabajadores, brindarles quizás una asesoría más personalizada, ya que estos poseen un poco más de tiempo con los afiliados.

### **7.1.12.2 Función 2. Dar a conocer los beneficios que ofrecen los fondos voluntarios**

#### **Descripción de la actividad de control**

Esta es una función que va de la mano con la primera, ya que a la hora de ofrecer un fondo voluntario de pensión complementaria es necesario dar a conocer sus beneficios

a los trabajadores, tanto ahora como a futuro, al momento de su jubilación, para que estén enterados y tengan conocimiento sobre el objetivo de dar dichos fondos.

#### **Plan de acción**

- Entregar material informativo de los beneficios ofrecidos a los trabajadores, por medio de la apertura de un fondo de pensión voluntaria.
- Realizar a los trabajadores cálculos que van relacionados al pago de cargas sociales e impuestos sobre la renta, en caso de no poseer un fondo voluntario y el beneficio a obtener tras la apertura de dicho fondo.
- Mostrarles a los trabajadores, a través de ejemplos, la diferencia de ingresos a recibir al momento de su jubilación entre un trabajador que nunca abrió un fondo voluntario, en comparación a uno que ahorró desde que inició su vida laboral.

#### **7.1.12.3 Función N.º 3. Indagar sobre el pensamiento de los trabajadores al momento de su jubilación**

##### **Descripción de la actividad de control**

Se pretende conocer cuál es el pensamiento que actualmente tienen los trabajadores sobre su futuro, al momento de su jubilación, así como qué tan preparados están al descubrir que no recibirán los mismos ingresos que hoy poseen, por medio de la pensión básica, de igual forma identificar si han pensado un poco acerca los riesgos a los que se enfrentan y si creen que tendrán una vejez tranquila.

#### **Plan de acción**

- Mostrar a los trabajadores cómo mitigar el riesgo de disminuir de manera considerable sus ingresos al momento de su jubilación.

- Dar a conocer cómo obtener una jubilación segura tras reforzar su pensión básica por medio de la apertura de un fondo voluntario.
- Ofrecerles calidad de vida en su vejez.

#### **7.1.12.4 Función n.º 4. Asesorar en el tema de rentabilidades de los fondos voluntarios**

##### **Descripción de la actividad de control**

Asesorar a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular en el tema de rentabilidad en los fondos voluntarios de pensión complementaria, evacuando con ello las consultas que tengan, de la misma forma dejarles claro la diferencia entre un fondo a largo plazo y uno a corto plazo, en donde ambas rentabilidades juegan un papel diferente.

##### **Plan de acción**

- Mostrar un comparativo de rendimientos entre operadoras de pensiones, resaltando con ello los rendimientos de Popular Pensiones, con el fin de crear en los trabajadores una ventaja para abrir un fondo voluntario con la entidad financiera.
- Dar a conocer a los trabajadores el comportamiento en rentabilidad que han tenido los fondos voluntarios de pensión complementaria, tomando como base tablas de rentabilidad histórica suministradas en la página de la SUPEN.

#### **7.1.13 Responsabilidades de las funciones a realizar y tiempo estimado**

Los responsables de las cuatro actividades mencionadas anteriormente serán los empleados de Popular Pensiones, tanto del área de ventas como también de servicio al cliente, los cuales son los que normalmente tienen contacto con los afiliados, dando

con ello un servicio a estos y lograr un alto nivel de convencimiento en los trabajadores afiliados de la Operadora de Pensiones del Banco Popular de abrir fondos voluntarios con dicha entidad. Lo anterior en la jornada laboral de Popular Pensiones, la cual cuenta con un total de 5 días hábiles y 40 horas por semana.

## REFERENCIAS

### Libros:

Hernández Sampieri, Roberto C.F. (2020). *Metodología de la investigación*. México: Mac Grac Hill.

Hernández Sampieri, Roberto., & Mendoza Torres C.F. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mac Grac Hill Interamericana.

Westerfield, Randolph. (2012). *Finanzas Corporativas*. (7° ed.). México, D.F, Editorial McGraw Hill.

### Sitios Internet:

BAC San José Pensiones (2020). Recuperada el día 05 de enero del 2020.  
Recuperado de:  
<https://www.bac.net/bacsanjose/esp/banco/nuestraemp/nemmision.html>

BCR Pensiones (2020). Recuperado el día 05 de enero del 2020, tomado *Bienvenida*.  
Recuperado de:  
[http://www.bancobcr.com/BCRPensiones/bcropc\\_bienvenida.html](http://www.bancobcr.com/BCRPensiones/bcropc_bienvenida.html)

BN Vital (2020). *Conózcenos*. Recuperado el 05 de enero del 2020,  
tomado <http://www.bnvital.com/BNVital/Conozcanos/Intro.aspx>

Carrillo Cubillo, U. (2000). “La Ley de Protección al Trabajador y la Caja Costarricense de Seguro Social”. *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la seguridad Social*. Recuperada el día 13 de enero del 2020: Disponible en

[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-2592000000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-2592000000200005&script=sci_arttext)

Carrillo Cubillo, U. (2000). La Ley de Protección al Trabajador y la Caja Costarricense de Seguro Social. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 8(2), 21-23. Recuperado de [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592000000200005](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592000000200005)

CCSS,(2020). *Actas de Junta Directiva*. Recuperado el día 21 de enero del 2020 de: <https://www.ccss.sa.cr/junta>

CCSS,(2020). *Lista de Reglamentos*. Recuperado el día 21 de enero del 2020 de: <https://www.ccss.sa.cr/normativa?pagina=2&cat=18>

Popular Pensiones (2020). *¿Qué es una OPC?* Recuperado el 05 de enero del 2020, Recuperado de <http://www.vidaplena.fi.cr/vidaplena/index.html>

Superintendencia de Pensiones de Costa Rica (2020). *Calificaciones de riesgo operativo*, Página Web de la Superintendencia de Pensiones de Costa Rica. Recuperado el día 10 de enero del 2020, tomado de: [http://www.supen.fi.cr/supervision/Calificaciones\\_riesgo\\_operativo.html](http://www.supen.fi.cr/supervision/Calificaciones_riesgo_operativo.html)

Superintendencia de Pensiones de Costa Rica –Supen– (2020). *Fondo de Capitalización Laboral (FCL)*. Recuperado de <https://www.supen.fi.cr/fondo-de-capitalizacion-laboral-fcl->

Superintendencia de Pensiones de Costa Rica –Supen– (2020). *Información de las comisiones por fondo*. Recuperado de <https://www.supen.fi.cr/informacion-de-las-comisiones-por-entidad>

Superintendencia de Pensiones de Costa Rica –Supen– (2020). *Rentabilidad de las entidades por fondo*, Recuperado el día 18 de enero del 2020, tomado de: <https://www.supen.fi.cr/rentabilidad-de-las-entidades-por-entidad>

Superintendencia de Pensiones de Costa Rica. (2020). *¿Cómo obtener una mejor pensión?* Recuperado de: <https://www.supen.fi.cr/web/supen/regimen-voluntario>

Superintendencia de Pensiones de Costa Rica. (2020). *Distribución de Utilidades*. Recuperado de <https://www.supen.fi.cr/web/supen/distribucion-utilidades>

Superintendencia de Pensiones de Costa Rica. (2020). *Estadísticas*. Recuperado de <https://www.supen.fi.cr/web/supen/estadisticas>

Superintendencia de Pensiones de Costa Rica. (2020). *Estimador de Pensión*. Recuperado de <https://www.supen.fi.cr/calculadora>

Superintendencia de Pensiones de Costa Rica. (2020). *Montos de Pensión del IVM*. Recuperado de <https://www.supen.fi.cr/montos-de-pension-ivm>

Vida Plena (2020). *Vida plena*. Recuperado el 05 de enero del 2020 Recuperado de <http://www.vidaplena.fi.cr/vidaplena/index.html>

## ANEXOS

**Encuesta No. 1** Sírvase a contestar las preguntas que se anotan a continuación, es para fines de estudio y las respuestas son confidenciales.

1. ¿Sexo?

Femenino

Masculino

2. ¿Edad?

25 a 35

35 a 45

45 a 55

55 a 62

3. ¿Sabía usted que al momento de su jubilación no va a recibir el 100% de sus ingresos mensuales?

Si

No

4. ¿Se encuentra preparado para su vejez? En caso de Sí ¿Cómo se prepara?

Si

No

Justifique\_\_\_\_\_

5. ¿Se ha preguntado por los riesgos a los que se enfrenta al jubilarse?

Si

No



**6.** ¿Actualmente posee un fondo voluntario de pensión complementaria?

Si

No

**7.** ¿Conoce usted el objetivo con el que fueron creados los fondos voluntarios de pensiones complementarias?

Si

No

**8.** ¿Conoce usted acerca los beneficios que le ofrecen los fondos de pensión voluntaria?

Si

No

**9.** ¿Sabía usted que por medio de un fondo voluntario puede exonerar el impuesto sobre la renta en máximo un 10%?

Si

No

**10.** ¿Cuál cree usted que es la rentabilidad más importante de tomar en cuenta con respecto a los fondos voluntarios Operadoras de Pensiones?

Rentabilidad Anual

Rentabilidad Histórica

Justifique\_\_\_\_\_

**Para las personas que indicaron que sí poseen los fondos voluntarios se realiza la siguiente consulta:**

**11.** ¿En qué rango se encuentra el aporte que actualmente realiza al fondo voluntario??

- 5.000a 15.000
- 15.001a 25.000
- 25.001.00 a 35.000
- Superior a los 35.001

**12.** ¿Por qué razón posee actualmente una pensión voluntaria?

- Únicamente por ahorro.
- Únicamente por la exoneración de impuestos.
- Como complemento a su pensión
- Por rendimientos

**Para las personas que indicaron que no poseen los fondos voluntarios se realiza la siguiente consulta:**

**13.** ¿Le interesaría aportar a un fondo voluntario?

- Si
- No

**14.** ¿De cuánto sería el monto que le interesaría abrir el fondo voluntario?

- 5.000a 15.000
- 15.001a 25.000
- 25.001.00 a 35.000
- Superior a los 35.001

**15.** ¿Por qué razón le interesaría abrir un fondo voluntario?

- Para exonerar impuestos.
- Para Ahorrar
- Como complemento a su pensión
- Por rendimientos

## **DECLARACIÓN JURADA**

Yo Lizeth Porras Mena, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 4-0224-0360 en condición de egresado de la carrera de Administración con énfasis en Banca y Finanzas de la Universidad Hispanoamericana, y advertido de las penas con las que la ley castiga el falso testimonio y perjuicio, declaro bajo la fe del juramento que dejo rendido en este acto, que mi trabajo de graduación para optar por el título de Licenciatura, titulado: “Análisis de los fondos voluntarios de pensiones complementarias y su impacto a futuro beneficio de los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular del cantón de San Rafael de Heredia al momento de su jubilación durante el primer cuatrimestre del 2020”, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derechos de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; especialmente el numeral 70 de dicha ley en el que se establece: “Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original”. Asimismo, que conozco y acepto que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

Firmo, en fe de lo anterior, en la ciudad de Heredia, el día 07 del mes de Mayo del año 2020.

Firma del Estudiante

## CARTA DEL TUTOR

San José, 13 de febrero de 2020.

**Señores**  
**Carrera de Administración de Negocios**  
**Universidad Hispanoamericana –sede Heredia-**

Estimado señor:

La estudiante Lizeth Porras Mena, cédula de identidad número 402240360, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **Análisis de los Fondos Voluntarios de Pensiones complementarias y su impacto a futuro beneficio de los trabajadores afiliados a la operadora de pensiones del Banco Popular del cantón de San Rafael de Heredia al momento de su jubilación durante el primer cuatrimestre del 2020**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura.

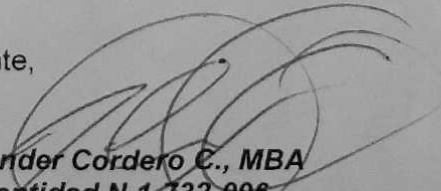
En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20
C)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL		100

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,

  
**Lic. Alexander Cordero C., MBA**  
**Cédula identidad N.1-732-096**  
**Carné Colegio Profesional N.5813**

## CARTA DE LECTOR

04 de marzo del 2020

**Señores**  
**Servicios al Estudiante**  
**Universidad Hispanoamericana**

Estimado señor:

El estudiante **Lizeth Porras Mena**, cédula de identidad número **0402240360**, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **“Análisis de los fondos voluntarios de pensiones complementarias y su impacto a futuro beneficio de los trabajadores afiliados a la operadora de pensiones del Banco Popular del cantón de San Rafael de Heredia al momento de su jubilación durante el primer cuatrimestre del 2020”**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración de Negocios, con énfasis en Finanzas y Banca.

He revisado y he hecho observaciones relativas al contenido analizado, particularmente lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados, la coherencia entre éstos y las conclusiones, asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en defensa pública.

Atentamente,

**Luis Vargas Zuñiga**  
**Cédula identidad N 0107090057**  
**Carné Colegio Profesional N 33896**