

Universidad Internacional de las Américas

Facultad de Ciencias Económicas

Medición del nivel de concientización y la intención de adquisición de pensión voluntaria complementaria en trabajadores menores de 30 años de edad del cantón de Aserrí en el tercer cuatrimestre del 2023

Tesis para optar al grado académico de Licenciatura en Administración de Empresas con Énfasis en Gerencia

**Sustentante:
Luis Alberto Pérez Vargas**

**San José, Costa Rica
2023**

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I ASPECTOS INTRODUCTORIOS.....	14
Antecedentes.....	16
Antecedentes nacionales.....	16
Antecedentes internacionales	21
Justificación	23
Planteamiento del problema.....	24
Objetivo general.....	25
Objetivos específicos.....	26
ALCANCES Y LIMITACIONES	26
Limitaciones	26
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	27
ANTECEDENTES HISTÓRICOS	28
Origen de las operadoras de pensiones en Costa Rica.....	28
Popular Pensiones.....	29
BN Vital	32
BCR Pensiones	33
BAC San José Pensiones	34
CCSS OPC.....	36
Vida Plena OPC.....	37
Supervisión de entes financieros	39
Supervisión del sistema de pensiones.....	40
CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL	43
Composición del Sistema de Pensiones en Costa Rica.....	43
Operadoras de pensiones complementarias.....	45
Fondo de capitalización laboral	45
Régimen básico de pensiones.....	46
Montos de Pensión IVM.....	48
Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria (ROPC).....	50
Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias (RVPC).....	51
Fondo A y B	56

Beneficios de los Fondos Voluntarios de Pensiones Complementarias	57
Impuesto sobre la renta.....	58
Retiro anticipado de la pensión básica	60
Retiros del fondo voluntario de pensión complementaria.....	60
Régimen No Contributivo (RNC)	61
Planes de beneficios	62
Rendimientos	65
Rentabilidad histórica	66
.....	67
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	69
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	70
ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	71
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	73
UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO	76
Población.....	77
Tipo de muestra.....	77
Criterios de inclusión y exclusión	79
Cuidados éticos para el manejo de la información y el contacto con participantes	80
INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	80
VARIABLES O CATEGORÍA	83
ANÁLISIS DE DATOS	84
Situación actual de las pensiones del IVM.....	84
Desarrollo de objetivos en la encuesta realizada como parte del estudio realizado	85
CAPÍTULO IV RESULTADOS	86
Encuesta aplicada.....	87
Gráfico 1. Sexo	88
.....	88
Gráfico 2.....	89
Edad	89

Gráfico 3.....	90
¿A qué se dedica actualmente?.....	90
Gráfico 4.....	91
¿Sabía usted que, en el momento de su jubilación, no va a recibir el 100% de sus ingresos mensuales?.....	91
Gráfico 5.....	92
Donde 1 es muy poco y 5 es mucho ¿cuánto conoce usted sobre los fondos voluntarios de pensión	92
Gráfico 6.....	93
¿Actualmente, posee un fondo voluntario de pensión complementaria?	93
Gráfico 7.....	94
Si su respuesta anterior es “no”, ¿le interesaría adquirir un plan de pensión voluntaria?	94
Gráfico 8.....	95
¿De cuánto sería el monto que le interesaría abrir el fondo voluntario?	95
Gráfico 9. ¿Sabía usted que por medio de un fondo voluntario puede exonerar un 10% de impuesto sobre la renta?	97
Gráfico 10.....	98
Seleccione el principal factor de importancia al iniciar un fondo de ahorro. 98	
En una escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente de acuerdo y 5 es totalmente en desacuerdo, ¿cree usted que va tener una pensión en su vejez del Régimen Básico?	99
Gráfico 11.....	100
En una escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente de acuerdo y 5 es totalmente en desacuerdo, ¿cree usted que va tener una pensión en su vejez del Régimen Básico?	100
Gráfico 12.....	101
¿Alguna operadora de pensiones le ha ofrecido un plan de pensión voluntaria?.....	101

Gráfico 13.....	103
¿En cuál operadora de pensiones mantiene sus fondos de pensión complementaria (ROP y FCL)?	103
Gráfico 14.....	104
Prefiere entidades financieras de capital público o privado?	104
Gráfico 15.....	105
¿Cree que se encuentra preparado para su vejez? ¿Cómo se prepara?	105
Beneficios adicionales.....	106
Figura 1	107
Distribución de utilidades.....	107
EVALUACIÓN DE RIESGO	108
Figura 2	110
Composición de la Pensión.....	110
DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	111
RESULTADOS DE ENCUESTA.....	111
JUBILACIÓN Y SU RIESGO	114
ANÁLISIS DE RENTABILIDAD	115
Figura 3	116
Comparativo entre trabajadores	116
Figura 4	117
Comparativo entre trabajadores	117
.....	117
Figura 5	119
Comparativo entre trabajadores	119
.....	119
Figura 6	120
Comparativo entre trabajadores	120

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	122
CONCLUSIONES	123
Conclusión general.....	123
Conclusiones específicas	124
RECOMENDACIONES	126
Recomendación general.....	127
Recomendaciones específicas	128
CAPÍTULO VI PROPUESTA	130
PROPUESTA DE APERTURA DE FONDOS VOLUNTARIOS DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS PARA LOS TRABAJADORES AFILIADOS A POPULAR PENSIONES	131
Justificación	131
Objetivo general.....	132
Objetivos específicos.....	132
Personas y lugar de implementación	132
Funciones por realizar	133
Alcances	134
Impacto	134
Escenarios de solución	135
Análisis del mercado.....	135
Clientes	135
Cronograma de actividades de trabajo	136
Detalles de la implementación de funciones	137
Figura 7	140
Costo-beneficio	140
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	142
ANEXOS	144

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Montos de Pensión IVM.....	50
Tabla 2 Rentabilidad de los Fondos Voluntarios en Popular Pensiones	67
Tabla 3. Cálculo de muestra.....	79
Tabla 4 Criterios de inclusión y de exclusión.....	79
Tabla 5. Variables o categorías.....	83
Tabla 6. Sexo	87
Tabla 7. Edad	88
Tabla 8. ¿A que se dedica actualmente?	89
Tabla 9. ¿Sabía usted que, al momento de su jubilación, no va a recibir el 100% de sus ingresos mensuales?	90
Tabla 10. Donde 1 es muy poco y 5 es mucho, ¿cuánto conoce usted sobre los fondos voluntarios de pensión?.....	92
Tabla 12. Si su respuesta anterior es No, ¿le interesaría adquirir un plan de pensión Voluntaria?.....	94
Tabla 13. ¿De cuánto sería el monto que le interesaría abrir el fondo voluntario?.....	95
Tabla 14. ¿Sabía usted que, por medio de un fondo voluntario, puede exonerar un 10% de impuesto sobre la renta ?	96
Tabla 15. Seleccione el principal factor de importancia al iniciar un fondo de ahorro.....	98
Tabla 16. En una escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente de acuerdo y 5 es totalmente en desacuerdo, ¿cree usted que va tener una pensión en su vejez del régimen básico?.....	99
Tabla 17. ¿Alguna operadora de pensiones le ha ofrecido un plan de pensión voluntaria?	101
Tabla 18. ¿En cuál operadora de pensiones mantiene sus fondos de pensión complementaria (ROP y FCL).....	102

Tabla 19. ¿Prefiere entidades financieras de capital público o privado?	104
Tabla 20. ¿Cree que se encuentra preparado para su vejez? ¿Cómo se prepara?.....	105
Tabla 21 Comparativo entre trabajadores.....	111
Tabla 22 Asignación de funciones.....	133
Tabla 23 Cronograma de funciones.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Sexo	88
Gráfico 2. Edad.....	89
Gráfico 3. ¿A que se dedica actualmente?	90
Gráfico 4. ¿Sabía usted que, al momento de su jubilación, no va a recibir el 100% de sus ingresos mensuales?	91
Gráfico 5. Donde 1 es muy poco y 5 es mucho, ¿cuánto conoce usted sobre los fondos voluntarios de pensión?.....	92
Gráfico 6. ¿Actualmente, posee un fondo voluntario de pensión complementaria?.....	93
Gráfico 7. Si su respuesta anterior es No, ¿le interesaría adquirir un plan de pensión Voluntaria?.....	94
Gráfico 8. ¿De cuánto sería el monto que le interesaría abrir el fondo voluntario?.....	95
Gráfico 9. ¿Sabía usted que, por medio de un fondo voluntario, puede exonerar un 10% de impuesto sobre la renta?	97
Gráfico 10. Seleccione el principal factor de importancia al iniciar un fondo de ahorro.....	98
Gráfico 11. En una escala de 1 a 5 donde 1 es totalmente de acuerdo y 5 es totalmente en desacuerdo, ¿ cree usted que va tener una pensión en su vejez del régimen básico?.....	100
Gráfico 12. ¿Alguna operadora de pensiones le ha ofrecido un plan de pensión voluntaria?	101
Gráfico 13. En cuál operadora de pensiones mantiene sus fondos de pensión complementaria (ROP y FCL).....	103
Gráfico 14. Prefiere entidades financieras de capital público o privado? ...	104
Gráfico 15. ¿Cree que se encuentra preparado para su vejez? ¿Cómo se prepara?	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de utilidades.....	107
Figura 2 Composición de la pensión.....	110
Figura 3 Comparativo entre trabajadores	116
Figura 4 Comparativo entre trabajadores	117
Figura 5 Comparativo entre trabajadores	119
Figura 6 Comparativo entre trabajadores	120
Figura 7. Costo-beneficio	140

CAPÍTULO I ASPECTOS INTRODUCTORIOS

Esta tesis ha sido dividida en 5 capítulos que, en conjunto, le darán cuerpo al escenario investigativo, y 2 capítulos que brindarán las conclusiones y recomendaciones, además de la propuesta.

En el primer capítulo denominado introductorio, se tiene como propósito describir las razones por las cuales este tema merece ser objeto de investigación. En él, se hace referencia a los materiales previos generados por investigadores y especialistas en torno al tópico de investigación y el abordaje hecho. Así mismo, se incluyen el objetivo general y los objetivos específicos. En su conjunto y tal como su nombre lo indica, introduce al lector en el tema de investigación y cómo será abordado.

El segundo capítulo definido como marco teórico brinda el sustento teórico y conceptual que sirve de fundamento para respaldar los hallazgos generados por el estudio.

Por su parte, en el marco metodológico, correspondiente al tercer capítulo, se dan a conocer aspectos como tipo de investigación empleada, metodología, instrumentos, fuentes de información, población y muestra, variables empleadas por el investigador y tipo de análisis aplicado al estudio.

En el cuarto capítulo, se analizan los datos recopilados a través de los instrumentos aplicados a la muestra. El análisis de datos cuantitativos permite la construcción de tablas y gráficos con sus respectivos análisis y comentarios. Por su parte, el análisis cualitativo posibilita complementar y, en algunos casos, explicar los resultados generados en este estudio.

En el quinto capítulo, se realizará la discusión e interpretación de los resultados obtenidos en el capítulo anterior.

En el sexto, se brindarán las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Finalmente, en el séptimo capítulo, se realizará una propuesta a las personas y operadoras de fidelización de los trabajadores menores a 30 años de edad.

Antecedentes

Los antecedentes “son documentos o materiales que existen previamente a la investigación en proceso” (Hernández, et al., 2018, p. 37).

Antecedentes nacionales

Autores: Magaly Aguilar Amey, Saúl Aguilar Moya y Karol Sáenz Peña

Año: 2015

Título: “Modelo financiero de medición de rentabilidades y riesgos de los fondos de pensiones voluntarios en Costa Rica”

Objetivo general

Crear un modelo práctico que guíe en la selección de un fondo voluntario de pensiones en Costa Rica, según su rentabilidad y riesgo.

Objetivos específicos

- Investigar los antecedentes del sistema de pensiones de Costa Rica.
- Investigar los conceptos financieros y estadísticos relacionados con la estimación de la rentabilidad y el riesgo en fondos de pensiones.
- Analizar la información con la que se cuenta en Costa Rica para la valoración de la rentabilidad y el riesgo en fondos voluntarios de pensiones.
- Proponer un modelo práctico para determinar rentabilidad y riesgo de los fondos voluntarios de pensiones en el mercado costarricense.
- Generar una serie de conclusiones y recomendaciones acerca del uso del modelo propuesto.

Conclusiones

Los fondos en colones son más rentables para los afiliados que los fondos en dólares, ya que, cuando se colonizan los rendimientos de estos últimos,

las tasas están hasta siete puntos porcentuales por debajo de las tasas de los fondos en colones. Por esta razón y dado que el riesgo sistemático y el riesgo total de los fondos en colones y en dólares son similares, no existe un incentivo para afiliarse a un fondo en dólares.

Se concluye que, depende el monto decidido para colocar en la operadora, se debe valorar la comparación entre los fondos de dólares y colones, teniendo siempre presente que la moneda de circulación mayor en el país son los colones, por lo tanto, la devaluación no es una variable por analizar. Los incentivos fiscales, la posibilidad de designar beneficiarios, así como la alternativa de hacer retiros parciales de los fondos voluntarios una vez cumplido el plazo establecido complementan los beneficios que un posible afiliado puede obtener al tomar un fondo voluntario de pensiones con el fin de mejorar el ingreso una vez que se acoja a su jubilación.

El riesgo sistemático no se puede eliminar de dichos fondos, pero las decisiones y acciones tomadas por las operadoras de pensiones para disminuirlos influyen, lo cual da como resultado que todos los fondos analizados tienen una relación positiva con el rendimiento del mercado. Por eso, ante las variaciones de este, se tienen fondos más sensibles que otros, que ante un incremento o decremento del rendimiento del mercado, éstos variarán en la misma dirección.

Debido a los cambios en el sistema de pensiones en el 2005, el monto de las jubilaciones toma en cuenta los últimos 240 salarios, con lo cual se disminuye el valor mensual de la pensión. Por ello, un fondo voluntario de pensiones ayuda a equiparar la cantidad de dinero recibida mensualmente al nivel de vida de los últimos años previos a la jubilación.

Se concluye que es importante, para los costarricenses, contar con los fondos voluntarios de pensiones, ya que la tasa de natalidad ha tendido a la baja en los últimos años. Por lo tanto, la posibilidad de la pensión obligatoria puede que sea remota para las generaciones más jóvenes, aunado al mal manejo de los fondos recolectados en forma obligatoria.

Se concluye que no hay la suficiente información ni incentivación para la

inversión en fondos voluntarios, por lo cual el conocimiento general de estos es bastante limitado.

Autores: Francis Alfaro Faeth, Falon Ceciliano Alvarado, Yanory Esquivel Gutiérrez, Alejandro Fonseca Murillo y Laurens Mena Sequeira

Año: 2015

Título: Caracterización y tendencias de los fondos de pensión complementaria en Costa Rica

Objetivo general

Definir las características y tendencias de los fondos de pensión complementaria en Costa Rica.

Objetivos específicos

Determinar las características actuales del sistema nacional de pensiones enfocado en los fondos de pensión complementaria.

Detallar la composición de las carteras de inversión de los fondos de pensión complementaria en Costa Rica.

Realizar un análisis financiero y de gestión de riesgo de los fondos de pensión complementaria.

Proyectar, con base en datos históricos, la tendencia de la rentabilidad en términos relativos y absolutos, monto administrado en cuenta individual y costos de administración de los fondos de pensión complementaria en Costa Rica.

Caracterizar los modelos alternativos de inversión en multifondos y obra pública para los fondos de pensión complementaria en Costa Rica.

Determinar el posible funcionamiento de un nuevo modelo de pensiones en caso de cierre del IVM administrado por la CCSS.

Conclusiones

Según las características actuales del sistema nacional de pensiones enfocado en los fondos de pensión complementaria, se realizan las siguientes conclusiones:

Los rendimientos históricos promedios reales de los fondos de pensión complementaria han sido positivo, es decir, el rendimiento ha sido mayor que la inflación durante los últimos 10 años. Por lo tanto, han contribuido a generar un mayor beneficio económico a sus afiliados.

El principal riesgo para la rentabilidad promedio real de los fondos de pensión complementaria es que un incremento en la inflación ocasiona un rendimiento real menor.

El rendimiento anual real, al verse afectado por los efectos temporales (plusvalía de un título, aumento de demanda de una emisión, cambios en tasas de interés, tipo de cambio), no es el mejor parámetro para decidir cuál debe ser la operadora que administre los fondos.

En cuanto a los saldos administrados, los fondos de pensión complementaria han presentado un crecimiento constante en los últimos 5 períodos. Sin embargo, la variación año tras año del número de afiliados ha sido positiva, pero mostrando disminución en comparación con el período anterior. Se demuestra que el monto administrado no tiene relación significativa con el número de afiliados.

Los factores que pueden afectar el cambio en los saldos administrados por los distintos fondos son el desempleo, el empleo informal y los cambios demográficos, tales como aumento en el número de pensionados con respecto a la cantidad de aportantes. En el caso del VOL A, los retiros anticipados y traslados de afiliados al VOL B son las principales razones que impactan el saldo del fondo.

De acuerdo con el detalle de la composición de las carteras de inversión de los fondos de pensión complementaria en Costa Rica, se concluye que:

Los fondos del ROP, en su mayoría, se invierten en el sector público conformado por el Ministerio de Hacienda y el Banco Central de Costa Rica, donde se invierten en un plazo de 1 a 10 años. En el caso de los fondos de pensión voluntarios, estos presentan la misma situación del ROP en cuanto a conformación de cartera y plazo de inversión.

Los principales riesgos en relación con la composición de las carteras por sector, emisor y plazo son los siguientes: riesgo de concentración, sistémico, de liquidez y solvencia.

Los análisis financieros y de riesgo de los fondos de pensión complementaria arrojan las siguientes conclusiones.

En cuanto al costo promedio per cápita, el VOL A es el que presenta el costo de administración más alto para el afiliado, seguido del ROP y, por último, el VOL B.

En relación con la cantidad de afiliados por fondo, el ROP es el fondo que más afiliados concentra debido a su naturaleza, mientras que, en el ámbito de los voluntarios, el VOL A es el que cuenta con mayor número de afiliados.

Para una OPC, el costo por administrar cada colón acumulado en el ROP es más alto con respecto a los fondos voluntarios.

En Costa Rica, aparecen documentos tales como:

Ley 7523. Esta Ley tiene por objeto autorizar y regular la creación de los sistemas o planes privados de pensiones complementarias y de ahorro individual, destinados a brindar a los beneficiarios, protección complementaria ante los riesgos de la vejez y la muerte (Ley 7523: Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias).

Ley 7983. Tiene por objeto crear y establecer el marco para regular los fondos de capitalización laboral propiedad de los trabajadores, además de universalizar las pensiones para las personas de la tercera edad en condición de pobreza, los mecanismos para ampliar la cobertura y fortalecer el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (Ley 7983: Ley de Protección al Trabajador).

Ley 9906. Se reforman el inciso a) del artículo 2, los artículos 3, 8, 13, 20, 22, 25 y 56, el segundo párrafo del artículo 75 y el artículo 77 de la Ley 7983, Ley de Protección al Trabajador, de 16 de febrero de 2000 (Ley 9906 Ley para resguardar el derecho de los trabajadores a retirar los recursos de la pensión complementaria).

Antecedentes internacionales

Superintendencia de Pensiones de Chile (2020). Afirmar que las AFP garantizan una rentabilidad mínima de UF + 4% anual al inicio del sistema es falso, dado que nunca ha existido una rentabilidad mínima garantizada. El argumento utilizado en dicha afirmación confunde el sistema de AFP con la existencia del llamado bono de reconocimiento. El bono de reconocimiento fue creado como instrumento que permite reconocer los aportes efectuados por el trabajador en el antiguo sistema previsional, cuando ese trabajador se cambió desde el sistema de reparto al sistema de AFP. El bono de reconocimiento entrega una rentabilidad de IPC +4% y se deposita en las cuentas de capitalización individual del trabajador solo cuando este se pensiona.

IMCO Centro de Investigación en Política Pública de México “El Sistema de ahorro para el retiro en México, 2021”

El sistema de pensiones en México está fragmentado. La Constitución Política de 1917 sentó las bases para la implementación de los derechos sociales, entre los cuales se encuentra un sistema de pensiones. Sin embargo, para cumplir con la obligación de garantizar ese derecho, se han diseñado e implementado diversos modelos que, a través de los años, han resultado en un ecosistema con diversas maneras de ofrecer o tener acceso a una pensión. Los distintos esquemas vigentes en el sistema actual pueden clasificarse en cuatro pilares o categorías, que van, desde un esquema no contributivo donde la pensión no depende en absoluto del tiempo trabajado o los ingresos percibidos durante la vida profesional, hasta los esquemas de beneficio definido, contribución definida o ahorro voluntario que, aunque difieren en funcionamiento, todas dependen de las aportaciones hechas por trabajadores a lo largo de los años trabajados.

Autora: Ana Bertha Vidal Fócil

Año: 2016

Título: Análisis económico del sistema de pensiones y asistencia social en México

Objetivo general

El objetivo de la investigación es analizar el sistema de pensiones en México, así como estudiar las acciones de asistencia social que se están realizando, pues la humanidad está sufriendo cambios demográficos importantes. Por ello, los expertos de la política social y los organismos intergubernamentales deberían estar preocupados por el tema de la vejez, sin embargo, esta cuestión provoca desinterés en estos. Entre los resultados obtenidos, en Latinoamérica, se puede apreciar que en cuanto a la cobertura de pensiones, en países como Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y República Dominicana ha aumentado entre 1990 y 2011; Bolivia siguió constante, mientras en Brasil, México, Panamá, Perú y Uruguay, disminuyeron los niveles de cobertura en ese periodo. Las reformas de los sistemas de pensiones no han sido efectivas en todos los países, debido a que, en algunos, no han aumentado el nivel de cobertura y de aportantes, sino que estos han disminuido. Por tanto, en algunos casos, habrá que realizar modificaciones en el sistema de pensiones para elevar la cobertura de pensionistas y aportantes. Los recursos públicos destinados a las pensiones en México, de 1995 al 2002, se han multiplicado cerca de 10 veces; además, pese a las reformas en 1997, al año siguiente a este, el incremento fue del 67 por ciento. Solo para el año 2008, hubo un decremento del casi un 1 por ciento. Aunque la inflación en el país se ha mantenido en menos del cinco por ciento, en la mayoría de los casos, el incremento porcentual ha sido mayor a este, lo cual indica que las obligaciones del Estado en el tema de las pensiones han aumentado. Sin embargo, el impacto en el bienestar de la población de la tercera edad no ha tenido el mismo resultado, ya que la extensa brecha de desigualdad y pobreza continúa siendo un problema para el desarrollo social.

Conclusiones

Si no se realizan las acciones necesarias, México puede entrar en una crisis financiera por el funcionamiento actual del sistema de pensiones. Para fortalecer las acciones en favor del bienestar de las personas de la tercera edad, se debe disminuir el gasto público destinado al pago de las pensiones, ya que parte de ello es para pagar el aparato burocrático de las instituciones de seguridad social. El Estado aún está a tiempo de realizar las políticas económicas necesarias para no poner en riesgo las finanzas públicas.

Justificación

La medición del nivel de concientización y la intención de adquisición de pensión voluntaria complementaria en trabajadores menores a 30 años de edad, debido a que se encuentran en constante movimiento y, cada vez, más personas están interesadas en la apertura de un fondo de este tipo, pues en el momento de su jubilación no obtendrán el mismo ingreso mensual que manejan a lo largo de su vida. Por lo tanto, 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 ello, 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 futuros, lo cual es un beneficio para todo trabajador asalariado. En ese sentido, se pretende informar y asesorar, de manera clara y concisa, a la población nacional sobre los beneficios generados a los trabajadores al obtener un fondo voluntario y la importancia de estos en el 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 tener una vida sana en las finanzas personales.

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

Planteamiento del problema

¿Cuál es nivel de concientización y la intención de adquisición de pensión voluntaria complementaria en trabajadores menores de 30 años de edad del cantón de Aserrí en el tercer cuatrimestre del 2023?

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

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

Muchos jóvenes trabajadores no suelen pensar mucho en su pensión o en la planificación financiera a largo plazo. Lo anterior puede deberse a distintas razones:

Falta de conciencia: muchos jóvenes no están suficientemente informados sobre la importancia de ahorrar para la jubilación y las implicaciones de no hacerlo.

Pueden no entender completamente cómo funcionan los sistemas de pensiones o subestimar la cantidad de dinero que necesitarán en el futuro.

Prioridades a corto plazo: los jóvenes suelen tener metas y objetivos a corto plazo, como pagar deudas estudiantiles, comprar una casa o viajar. Estas metas inmediatas pueden parecer más urgentes y atractivas que ahorrar para la jubilación. Por lo tanto, la planificación a largo plazo puede quedar en un segundo plano.

Incertidumbre sobre el futuro: muchos jóvenes pueden sentir incertidumbre acerca de su futuro laboral y económico. Pueden tener empleos precarios o temporales, lo cual dificulta la planificación financiera a largo plazo. Además, la falta de confianza en los sistemas de pensiones existentes puede disminuir la motivación para ahorrar.

Falta de recursos: algunos jóvenes trabajadores pueden tener dificultades económicas y no disponer de suficientes ingresos para ahorrar o invertir en una pensión. Esto puede deberse a salarios bajos, deudas acumuladas o responsabilidades familiares.

Objetivos

Objetivo general

En el proceso investigativo, uno de los elementos medulares, es el objetivo general. Al respecto, Hernández, et al. (2018) aducen que “sin objetivo general, no hay investigación, ya que es el motor de la misma” (p. 641). Por consiguiente, en el presente trabajo investigativo, es el siguiente:

- Analizar el nivel de concientización y la intención de adquisición de fondos voluntarios al momento de su jubilación de los trabajadores menores de 30 años de edad del cantón de Aserrí en el tercer cuatrimestre del 2023.

Objetivos específicos

Los objetivos específicos de la investigación son los siguientes:

- Identificar cuáles son los beneficios para los trabajadores menores a 30 años 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 jóvenes al no mantener el 100% de sus ingresos mensuales al momento de su jubilación.
- Comparar 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.
- Establecer una estrategia de fidelización de los trabajadores menores de 30 años de edad del cantón de Aserri para la adquisición de fondos voluntarios de jubilación.

ALCANCES Y LIMITACIONES

Limitaciones:

Para el presente trabajo de investigación, no se utilizaron ni las instalaciones, ni ningún tipo de información interna relacionada con ninguna institución. La información financiera lograda 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

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

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. A partir de la década de 1940, se crean el seguro social y 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 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 los fondos voluntarios de pensión complementaria a excepción de la CCSS OPC, la cual no comercializa fondos voluntarios.

Popular Pensiones

La siguiente información fue tomada de la página de la organización Popular Pensiones (Popular Pensiones, 2023).

i. Creación de 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.

En abril de 1993, el Banco Popular y de Desarrollo Comunal incursionó en el mercado de pensiones complementarias, ofreciendo fideicomisos de ahorro para pensión por medio de su División de Pensiones.

En setiembre de 1995, con la promulgación de la Ley 7523, se generó la primera regulación especial para el sector. En ella, se determinó la normativa para el Régimen Privado de Pensiones Complementarias. Asimismo, se creó una Superintendencia de Pensiones, la cual sería la encargada de dictar las principales directrices y supervisar a las entidades que conforman dicho régimen.

En el 2000, se promulgó la Ley de Protección al Trabajador (Ley 7983) con la que se crearon las operadoras de pensiones complementarias (OPC) según la figura de sociedades anónimas. Por lo tanto, la División de Pensiones del Banco Popular y de Desarrollo Comunal pasó a ser Popular Pensiones (Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S.A.)

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, el cual es 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 de la Asamblea de Accionistas, cuyo objetivo común fue alcanzar la visión planteada en ese momento: " Ser la mejor operadora de pensiones de nuestro país".

Popular Pensiones es 100% propiedad del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Cuenta con amplia experiencia en la administración de planes de pensiones y se encuentra autorizada y supervisada por la Superintendencia de Pensiones.

Popular Pensiones brinda un asesoramiento individualizado, herramientas innovadoras y un equipo humano de primer nivel. Actualmente, es líder en la 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.

ii. Misión

Dar protección económica y bienestar a las personas trabajadoras para su pensión.

iii. Visión

Mantenerse como la operadora de pensiones líder y referente del país.

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 de 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 ø6.425millones en forma acumulada con corte al mes de marzo del año 2014.

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

iv. Valores

Entre los valores que destacan a Popular Pensiones, se pueden encontrar los siguientes:

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

Presidenta

Shirley González Mora

Gerente General

Róger Porras Rojas

BN Vital

La siguiente información fue tomada de la página de la organización BN Vital (BN Vital, 2023).

i. Creación de 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. Asimismo, en enero del 2001, es 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 299.588 afiliados en el Fondo de Capitalización Laboral y con 335.101 afiliados en el Régimen Obligatorio de Pensiones. Por tanto, se coloca 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.

BCR Pensiones

La siguiente información fue tomada de la página de la organización BCR Pensiones (BCR Pensiones, 2023):

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 se mantuvo hasta 1890 cuando fue cambiado 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 la aplicación de su moderna tecnología.

En el 2000, junto a la creación de la Ley 7983 “Ley de Protección al Trabajador”, 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 2012, se da la fusión de 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, 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. Por tanto, se coloca 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.

iii. Visión

Ser la opción preferida de nuestros afiliados en servicios de calidad, innovación y eficiencia en planes de pensiones.

BAC San José Pensiones

La siguiente información fue tomada de la página de la organización BAC San José Pensiones (BAC San José Pensiones, 2023).

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, con base 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 de 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 147.792 afiliados en el Fondo de Capitalización Laboral y con 174.895 afiliados en el Régimen Obligatorio de Pensiones. Por tanto, se coloca en 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.

CCSS OPC

La siguiente información fue tomada de la página de la organización CCSS OPC (CCSS OPC, 2023):

i. Creación de CCSS OPC

La creación del seguro social se da a partir de la década de 1940, además de iniciarse el Régimen de Pensiones de Invalidez, Vejez y Muerte, el cual, en sus orígenes, no abarcaba a toda la población.

El objetivo del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte es 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 básico de protección 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 la pensión complementaria.

En el 2000, junto con la Ley 7983 “Ley de Protección al trabajador”, se crea la Operadora de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS OPC).

Actualmente la Operadora de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social cuenta con una cantidad de 990.089 de afiliados en el Fondo de Capitalización Laboral y 65.936 en el Régimen Obligatorio de Pensiones. Por tanto,

se coloca en el 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

Cuidar y hacer crecer los ahorros de nuestros clientes para su fondo de capitalización laboral y su pensión complementaria.

iii. Visión

Ser la mejor operadora de pensiones en servicio, seguridad y rentabilidad.

Presidente

Annette Arquedas Fallas

Gerente general

Héctor Maggi Conte

Vida Plena OPC

La siguiente información fue tomada de la página de la organización Vida Plena OPC (Vida Plena OPC, 2023):

i. Creación de Vida Plena

Vida Plena es la operadora de pensiones del Magisterio Nacional de Costa Rica, la cual es la Operadora 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 magisterial conformado por empresas sólidas como Caja de Ande, Sociedad de Seguros de Vida y Junta de Pensiones crean Vida Plena. Por tanto, logran conformar uno de los esquemas más exitosos del país.

Actualmente, Vida Plena cuenta con notas sobresalientes en la calidad de riesgo operativo y evaluación realizada directamente por la Superintendencia de Pensiones.

Vida Plena es una empresa especialista en pensiones. Es la Operadora de Pensiones del Magisterio Nacional, abierta a todos los trabajadores del país y la única operadora creada por ley (Ley de Protección al Trabajador 7983, Art. 74).

Se especializa en la administración de planes y fondos de pensión complementarios obligatorios y voluntarios con el fin de que sus afiliados logren, en el momento de su jubilación, tener un ingreso que les ayude a mantener su estándar de vida.

i. Misión

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

ii. Visión

Ser la mejor opción para la administración de los fondos de pensiones complementarias y fondo de capitalización laboral en la industria de pensiones costarricenses, destacando por la cercanía y el asesoramiento a los afiliados, calidad de los servicios, innovación y gestión efectiva de fondos.

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 administrados por ella. La administración de riesgos debe ser entendida como una actividad sistemática utilizada 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.

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).

Supervisión del sistema de pensiones

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

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

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

En diciembre del 2002, es creada la Ley de Contingencia Fiscal No 8343, la cual supervisa 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. En ese mismo año, en el mes

de agosto, se aprueba la Ley Reguladora del Mercado de Seguros No 8653, con la cual se le da, a la SUPEN, el recargo de la supervisión de seguros por 18 meses.

Finalmente, en diciembre del 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, 2023):

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 se asegura de que se cumpla la normativa regulatoria del Sistema Nacional de Pensiones en Costa Rica, donde 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).

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, Fondos 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.

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 denominado pensión complementaria.

El Sistema Nacional de Pensiones, luego de la reforma planteada por 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 Costarricense de Seguro Social 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 planteada por la Ley de Protección al Trabajador. Su financiamiento se da al redistribuirse una serie de cargas sociales ya existentes, además de los porcentajes respectivos como producto del 3% de la cesantía del trabajador.
- **Ahorro voluntario para la pensión.** Es el aporte hecho por el trabajador en forma voluntaria a su cuenta individual de pensiones.
- **Régimen No Contributivo.** Con la Ley de Protección al Trabajador, el Régimen No Contributivo se fortalece 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.

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, s.p.) 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”.

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:

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 (OPC) (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. Mientras tanto, el otro 1,5% restante será trasladado anualmente al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROPC), cada mes de marzo de todos los años, lo cual es estipulado por la Ley 7523.

Régimen básico de pensiones

Los regímenes básicos de pensiones corresponden al primer pilar del sistema de pensiones costarricense. Conceden un beneficio definido por ley que se conforma de los aportes obligatorios realizados por el trabajador 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. 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)

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

El Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) garantiza la pensión a todos los afiliados al INS cuando han cumplido con los requisitos y condiciones establecidos para el retiro (vejez) por la Ley de Seguridad Social y su Reglamento, o bien, ante una invalidez o en caso de muerte.

ii. Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA)

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 del 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.

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.

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 una persona cotice a lo largo de su vida laboral. Todo trabajador debe tener presente que, entre más cuotas tenga, más pensión y, 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” (Blog CCSS, 21 de setiembre, 2018).

Según Carrillo Ubaldo, director de pensiones de la CCSS, “entre más cotice la persona, mejor será la pensión”. A partir de ello, surge 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 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 el 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 de 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 2019		Año 2020		Año 2021		Año 2022
	Semestre I	Semestre II	Semestre I	Semestre II	Semestre I	Semestre II	Semestre I
Pensión mínima	₡136,865.00	₡136,865.00	₡136,865.00	₡136,865.00	₡136,865.00	₡136,865.00	₡142,517.00
Pensión máxima sin postergación	₡1,612,851.00	₡1,612,851.00	₡1,612,851.00	₡1,612,851.00	₡1,612,851.00	₡1,612,851.00	₡1,666,062.00
Pensión máxima con postergación	₡2,282,184.00	₡2,282,184.00	₡2,282,184.00	₡2,282,184.00	₡2,282,184.00	₡2,282,184.00	₡2,357,477.00

Nota: SUPEN, 2023

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 en el momento de su jubilación, ya sea pensión mínima, pensión máxima sin postergación o pensión máxima con postergación.

Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria (ROPC)

Como bien lo indica su nombre, se trata de un fondo que complementará la pensión que el trabajador recibirá del régimen básico al que 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 complementaria (OPC).

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.

Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias (RVPC)

Un fondo voluntario de pensiones complementarias es un plan formado por medio de ahorros que la persona voluntariamente realiza con el fin de mejorar su ingreso en el momento de su jubilación.

Mediante el Régimen Voluntario de Pensión Complementaria, el trabajador podrá complementar la pensión por 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 su capacidad de ahorro. La persona que lo adquiera decide el monto por 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, es importante justificar la procedencia de los fondos. En cuanto al monto de aporte mensual al fondo voluntario, la persona que lo adquiera decidirá el monto por cotizar de acuerdo con su expectativa de pensión y la edad en que espera pensionarse, además de su capacidad de ahorro.

i. Recomendaciones de mantener un fondo voluntario

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

Cuanto antes inicie una aportación periódica al plan, mejor será el ingreso

futuro del trabajador. Si está dentro de las posibilidades, es importante aumentar la cuota pactada al plan voluntario, lo cual asegurará un crecimiento sostenido de su beneficio futuro.

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

Es importante alimentar este fondo por medio de aportes extraordinarios en caso de ser posible, por lo tanto, un aspecto 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 extras que ingresarán e incrementarán en monto total acumulado en el fondo voluntario y, con ello, se 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 en el momento de su jubilación, en la página de la SUPEN, se puede encontrar una herramienta con la cual se podrá calcular el monto ideal por ahorrar en el fondo voluntario de pensiones.

Dicha herramienta tiene como propósito ayudar a conocer los factores que afectan el monto de su pensión y la importancia de aportar para esta desde que inicia la 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 de 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:

Fecha de nacimiento: es importante para determinar una posible edad de pensión.

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.

Tiempo laborado: los años que el trabajador haya laborado permiten

conocer la cantidad de cotizaciones que posee para el régimen básico de pensión. Existe una cantidad mínima de cotizaciones para optar por una pensión.

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 este. Por ejemplo: si se cotiza para el IVM el 2,67% y para la pensión complementaria obligatoria el 4,25%, los cuales son porcentajes sobre el salario mensual reportado.

Saldo acumulado en el ROPC: todo trabajador tiene un plan de pensión complementaria obligatoria, por lo tanto, 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, las cuales son la cantidad de cuotas (66) y el tiempo del contrato (5 años y medio).

Aunque el contrato cumpla con el tiempo, si no se 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.

Asimismo, 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.

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, los 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, entendiendo 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 tanto, 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).

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 de 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.

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 bien, del 10% del ingreso bruto anual de las personas físicas dedicadas 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 en 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 deparará 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.

Retiro anticipado 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.

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.

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 Costarricense 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 siguientes:

- 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 por 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 ayudarlo a sostener sus necesidades básicas de subsistencia.
- No tener propiedades a su nombre y, si las tuviera, solo puede ser la casa donde vive, la cual no puede exceder los 400 m², si está ubicada en área urbana, y los 1000 m², si se encuentra en área rural.

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 el 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 por 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 bien, un retiro total del capital para la pensión” (Ley 7983, Reglamento de Planes de Beneficio, 2000, art 6).

i. Retiro programado

El retiro programado puede ser de dos tipos: personal o con reserva para los beneficiarios. El retiro programado personal se calculará dividiendo, cada año, contado desde la firma del contrato, el saldo de la cuenta de capitalización individual por el monto del VANU. El retiro programado con reserva para los beneficiarios se calculará sobre un porcentaje de su saldo acumulado. Este saldo no podrá ser menor del 80% y el complemento se utilizará para la pensión a favor de los beneficiarios. El 20% se mantendrá dentro de la cuenta individual de la pensión.

ii. Renta permanente

La renta permanente consiste en un producto de beneficios mediante el cual el pensionado disfruta de una pensión complementaria que se financia con el monto de los rendimientos generados por la inversión de los recursos acumulados en su cuenta individual. La determinación de su cuantía mensual se establece en la treintaseisava parte de los rendimientos netos devengados en la cuenta individual durante los treinta y seis meses. El pago se mantendrá inalterable por treinta y seis meses calendario inmediatos anteriores y corresponderá con la cuantía determinada. Transcurrido el plazo anterior, se procederá a recalculiar la cuantía según lo indicado en el artículo 9 del Reglamento de Beneficios del Régimen de Capitalización individual (RBRCI). 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.

Se autoriza a las operadoras a 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).

iv. Renta temporal hasta la expectativa de vida condicionada

Por medio de esta modalidad, el pensionado contrata un plan surgido de dividir, cada año, el capital para la pensión entre el periodo comprendido entre la fecha de pensión, y la expectativa de vida condicionada definida en la tabla de mortalidad vigente al momento de pensionarse.

v. Renta temporal por cuotas aportadas

El afiliado o beneficiario podrá contratar un plan de retiro por medio del cual será calculada como una anualidad financiera prepagable por plazo equivalente a la cantidad de cuotas mensuales aportadas al fondo, informadas por el Sistema Centralizado de Recaudación, con una tasa de rendimiento nominal equivalente a la rentabilidad a cinco años del régimen, publicada por la SUPEN al momento del cálculo. La pensión derivada de este producto tendrá recálculos cada treinta y seis meses.

Rendimientos

Los rendimientos generados por el patrimonio de un cliente en cualquier entidad financiera son de gran importancia para él. Por lo tanto, 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.

Al mantener su dinero generando rentabilidad, los clientes 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 recibido por la inversión de un determinado monto de dinero, así como también se representan los dividendos. Además, los rendimientos generados por 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.

Rentabilidad histórica

Existen varias maneras de tomar en cuenta la rentabilidad generada por 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 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 DOLARES					VOLUNTARIO B EN COLONES					VOLUNTARIO B EN DOLARES				
	Historico	Anual	3AÑ±os	5AÑ±os	10AÑ±os	Historico	Anual	3AÑ±os	5AÑ±os	10AÑ±os	Historico	Anual	3AÑ±os	5AÑ±os	10AÑ±os	Historico	Anual	3AÑ±os	5AÑ±os	10AÑ±os
ene-23	11,56	5,96	7,7	8,38	8,43	5,83	4,85	4,77	5,57	5,23	9,65	5,43	8,2	8,97	8,81	5,18	4,43	4,42	5,14	4,83
feb-23	11,55	5,94	7,56	8,37	8,28	5,85	5,52	4,84	5,74	5,22	9,64	5,24	8,05	8,94	8,65	5,23	5,21	4,51	5,34	4,84
mar-23	11,53	5,77	7,53	8,41	8,21	5,86	6,08	5,29	5,83	5,17	9,61	4,64	7,93	8,9	8,55	5,25	5,71	4,92	5,43	4,81
abr-23	11,55	6,65	8	8,57	8,26	5,88	6,99	6,73	6	5,23	9,63	5,07	8,33	9	8,55	5,28	6,45	6,31	5,6	4,83
may-23	11,6	7,83	8,47	8,81	8,3	5,9	7,95	6,91	6,1	5,25	9,68	5,77	8,69	9,16	8,56	5,32	7,32	6,49	5,71	4,85
jun-23	11,61	8,13	8,4	8,91	8,35	5,89	8,16	6,49	6,03	5,23	9,69	5,71	8,48	9,2	8,56	5,31	7,58	6,12	5,65	4,9
jul-23	11,61	9,08	8,29	8,99	8,37	5,88	8,24	5,92	6	5,22	9,7	6,53	8,24	9,25	8,55	5,29	7,58	5,64	5,6	4,91

Nota: SUPEN (2023)

En la tabla 2, se observa el comportamiento en cuanto a rentabilidad expresada en porcentaje obtenido por los fondos voluntarios de pensiones complementarias en la Operadora de Pensiones del Banco Popular, la cual es la entidad donde permanecen los trabajadores a los que se les realizará el estudio durante el 2023.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

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 y Mendoza, 2018, p. 4). Se busca investigar qué acontece y cómo sucede para realizar estudios acerca del fenómeno o problema.

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) mencionan 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 y Mendoza, 2018, p. 7).

Por otra parte, según Hernández y Mendoza (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 en el momento en que un trabajador llegue a su jubilación. Se puede recalcar como dominante la naturaleza cuantitativa, ya que las técnicas utilizadas serán el análisis y se utilizarán instrumentos como entrevistas y encuestas.

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

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

ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

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

Los estudios exploratorios sirven para preparar el terreno y generalmente anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos. (Hernández y Mendoza, 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 y Mendoza, 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 con 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 y Mendoza, 2018, p.109). Son investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables, además de medir 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 representa 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, et al. (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, pues se deben recolectar datos que den a conocer la utilización de los fondos voluntarios por los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular. Con ello, es posible analizar cuáles ventajas tienen estos en el momento de pensionarse sobre los que no mantienen un fondo voluntario en la actualidad. Adicionalmente, con los datos obtenidos, se plantea una propuesta de mejora para aquellos que no mantienen un fondo voluntario.

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

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, et al., 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 como se concluyen los resultados.

Existen dos tipos de diseño de investigación: experimental y no experimental. En la primera, el investigador realiza un experimento que 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” (Hernández, et al., 2014, s.p.)

Por otra parte, Hernández, et al. (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 en forma intencional, pues se observa y se analiza un resultado, es decir, 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 y 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: transversal o transeccional y longitudinal. Hernández, et al. (2014) recalcan que los diseños transeccionales o transversales “son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.154). Mientras tanto, 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 (Hernández, et al., 2014). Por lo general, estos diseños son muy usados dentro del enfoque cualitativo, y se aplican a problemas de investigación nuevos o poco conocidos.

Por otra parte, 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, et al., 2014, p. 159)

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

De acuerdo con Hernández, et al. (2014), los diseños de tendencia se definen 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, et al., 2014, p. 160). Finalmente, el diseño de panel, según Hernández, et al. (2014), “son similares a las dos clases de diseños vistas anteriormente, solo 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 futura. Adicionalmente, es de tipo de tendencia debido a que se experimentarán los cambios que se pueden obtener por medio del inicio de un fondo de pensión voluntario.

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 presentados 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 menores a 30 años y su impacto 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, en 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 con el propósito de 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.

Población

Hernández, et al. (2014) definen *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 objeto de estudio y 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, et al., 2014, p. 174).

Para realizar la presente investigación, se tomarán como sujetos de información a una serie de trabajadores entre hombres y mujeres que sean menores a 30 años y residentes en el cantón de Aserrí.

Se realizarán encuestas y entrevistas con el fin de conocer cuánto conocimiento tienen los trabajadores, en la actualidad, sobre los fondos voluntarios de pensiones complementarias.

Tipo de muestra

Hernández, et al. (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: probabilístico y 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, et al., 2014, p. 175).

Lo anterior 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, et al., 2014, p. 176).

La presente investigación se hará con un procedimiento de muestreo no probabilístico, pues solo se entrevistará a trabajadores menores de 30 años que acepten participar en la presente investigación.

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

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.

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 a la pregunta de investigación inmediata.

Muestreo por cuotas: son muestras intencionales en donde el investigador emprende pasos explícitos para obtener una muestra similar a la población en algunas características de control anteriormente especificadas. En este caso, se toma una característica de control, la cual debe ser poseída por todos los encuestados.

En la presente investigación, se utiliza el muestreo no probabilístico, empleando, como procedimiento, el muestreo por conveniencia. Se utilizará el muestreo por conveniencia por el acceso y la disponibilidad de la información, en donde se decidió incluir a los trabajadores menores a 30 años.

Tabla 3
Cálculo de muestra

Nivel de confianza	95%
Margen de error	9
Población	43363
Tamaño de Muestra	119

Nota: Elaboración propia del investigador para efectos del presente trabajo investigativo, 2023

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 4
Criterios de inclusión y de exclusión

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
Trabajadores afiliados menores a 30 años.	Personas menores a 30 años.

Trabajadores del cantón de Aserrí.	Trabajadores que no pertenezcan al cantón de Aserrí.
------------------------------------	--

Nota: Elaboración propia del investigador para efectos del presente trabajo investigativo, 2023

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 informó de la investigación para que la participación fuera consciente y voluntaria, y serán contactados en forma virtual. Se dio énfasis a aspectos como respeto, 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 sus derechos.

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 y Mendoza, 2018, p. 226).

Por otra parte, 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, et al., 2018, p. 60).

Estas técnicas e instrumentos se refieren a la necesidad de recopilar la información requerida para fines investigativos, como entrevistas, observación, cuestionarios, formularios y encuestas, 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, et al., 2018, p. 61). Además, el instrumento de cuestionario, el cual se les aplicará a los trabajadores menores a 30 años para conocer cuánto conocimiento tienen de los fondos voluntarios de pensiones complementarias con el propósito de darles a conocer este tipo de información y los beneficios por obtener en el momento de su jubilación. Consecuentemente, se obtendrá la información de primera mano por parte de los trabajadores.

Asimismo, 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, et al., 2018, p. 60).

Lo anterior se debe a que el tema de estudio se basa en el análisis de los fondos voluntarios de pensiones complementarias y el impacto de un futuro beneficio para los trabajadores al finalizar su vida laboral. Por lo tanto, una forma de obtener buena información es a través de la observación del comportamiento de 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 en forma virtual a los trabajadores menores a 30 años residentes en el cantón de Aserrí.

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 los reglamentos relacionados con el tema de pensiones en Costa Rica.

iii. Fuentes terciarias

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

VARIABLES O CATEGORÍA

Tabla 5

Variables o categorías

Objetivo específico	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 por recibir del Régimen Básico.	Falta de conocimiento de los trabajadores acerca de los beneficios de los planes voluntarios.	Entrevista Encuesta
Evaluar el riesgo al que se enfrentan los trabajadores de la provincia de San José, cantón de Aserri, 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 por 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 sí 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 generados por el patrimonio de un cliente serán 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

Nota: Elaboración propia del investigador para efectos del presente trabajo investigativo, 2023

ANÁLISIS DE DATOS

Se realizará un análisis de datos de tipo cuantitativo, como primer paso, para la interpretación de los datos obtenidos de la encuesta presencial aplicada a los trabajadores menores a 30 años residentes en el cantón de Aserrí.

Se analizará si los trabajadores entrevistados están 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 obtenidos a partir 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.

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.

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

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

Para la ejecución de este trabajo de campo, se aplicarán, como instrumentos, 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 dará 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 menores a 30 años de edad, 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 en el momento de la jubilación de los trabajadores.

Encuesta aplicada

Se procedió a realizar una encuesta a un total de 119 personas residentes en el cantón de Aserrí. De ello, se obtuvieron los siguientes datos:

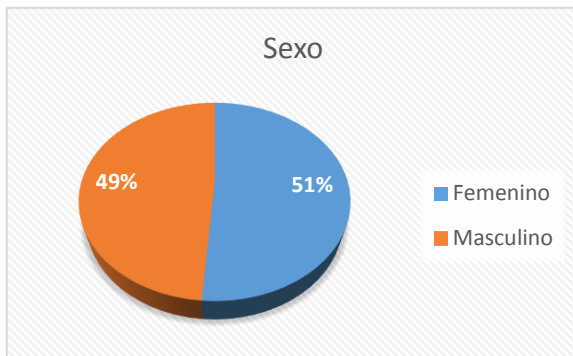
Tabla 6
Sexo

Sexo	Cantidad
Femenino	61
Masculino	58
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 1

Sexo



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 6

En la tabla 6, se indica la cantidad de hombres y mujeres que fueron encuestados. Al respecto, un 51% corresponde al género femenino y un 49% al masculino.

Tabla 7

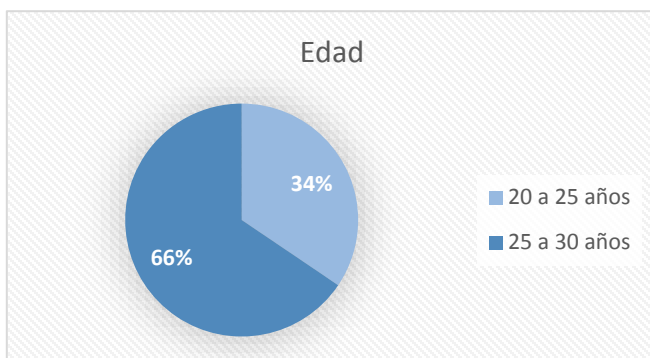
¿Edad?	Cantidad
20 a 25 años	41
25 a 30 años	78
Total general	119

Edad

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 2

Edad



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 7

En la tabla 7, se visualiza el rango de las edades de las personas encuestadas. Un 34% corresponden a trabajadores entre los 20 y 25 años y un 66% corresponden a trabajadores entre los 25 y 30 años.

Tabla 8

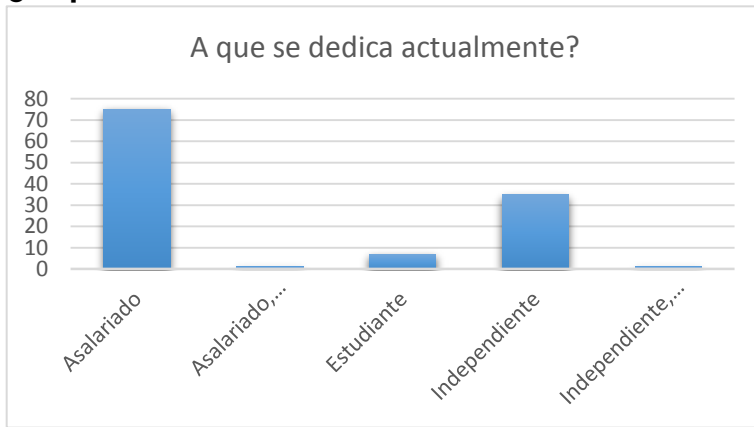
¿A qué se dedica actualmente?

¿A qué se dedica actualmente?	Cantidad
Asalariado	75
Asalariado, estudiante	1
Estudiante	7
Independiente	35
Independiente, servicios profesionales	1
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 3

¿A qué se dedica actualmente?



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 8

En la tabla 8, se visualiza la profesión u oficio de las personas encuestadas, se contabilizan 75 personas asalariadas, 1 persona que es asalariada y estudiante, 7 personas son estudiantes únicamente, 35 personas son trabajadores independientes, 1 persona es independiente y brinda servicios profesionales.

Tabla 9

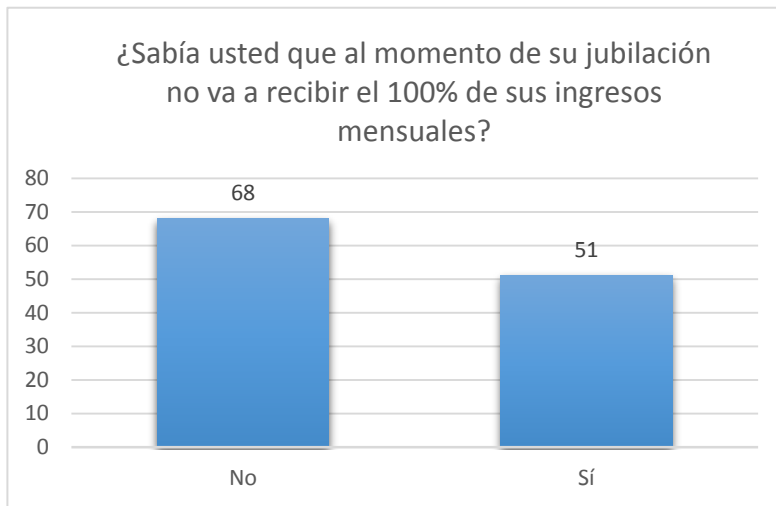
¿Sabía usted que al momento de su jubilación no va a recibir el 100% de sus ingresos mensuales?

¿Sabía usted que al momento de su jubilación no va a recibir el 100% de sus ingresos mensuales?	Cantidad
Sí	51
No	68
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 4

¿Sabía usted que, en el momento de su jubilación, no va a recibir el 100% de sus ingresos mensuales?



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 9

La tabla 9 muestra que 51 de los trabajadores sabían que, en el momento de la jubilación, dejarían de recibir el 100% de sus ingresos mensuales, mientras 68 desconocían dicha información.

Tabla 10

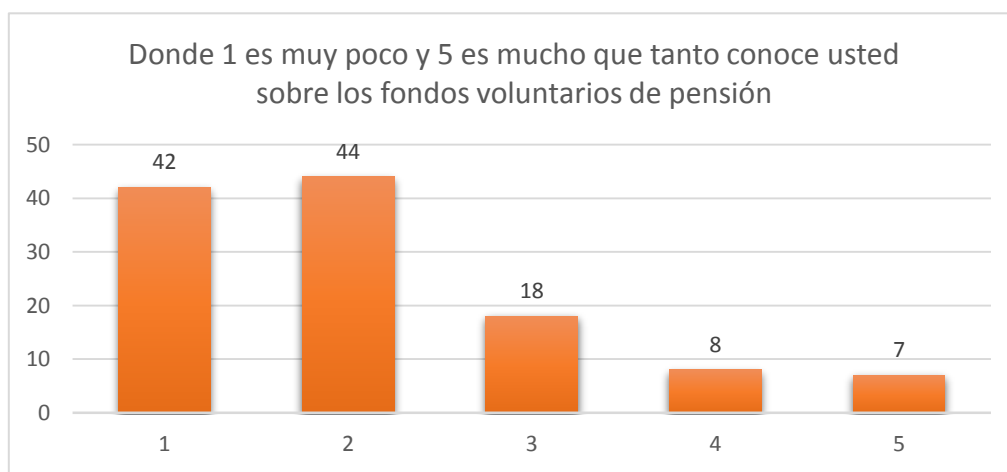
Donde 1 es muy poco y 5 es mucho, ¿cuánto conoce usted sobre los fondos voluntarios de pensión?

Donde 1 es muy poco y 5 es mucho, ¿cuánto conoce usted sobre los fondos voluntarios de pensión?	Cantidad
1	42
2	44
3	18
4	8
5	7
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 5

Donde 1 es muy poco y 5 es mucho ¿cuánto conoce usted sobre los fondos voluntarios de pensión



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 10

La tabla 10 indica los resultados obtenidos al consultarles a los trabajadores: ¿Cuánto conoce usted sobre los fondos voluntarios de pensión? Al respecto, 42 personas indicaron saber muy poco de dichos fondos, 44 personas adujeron que poco y apenas 7 personas manifestaron conocer mucho.

Tabla 11
¿Actualmente, posee un fondo voluntario de pensión complementaria?

¿Actualmente, posee un fondo voluntario de pensión complementaria?	Cantidad
No	103
Sí	16
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

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



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 11

En la tabla 11, se muestra la cantidad de afiliados que, actualmente, poseen un fondo voluntario. En su mayoría (87%), indicaron no tener un fondo voluntario en la actualidad y solamente un 13% posee dicho fondo.

Tabla 12

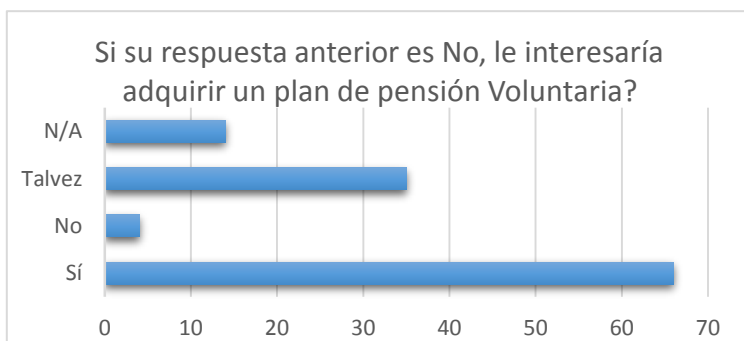
¿Si su respuesta anterior es “no”, le interesaría adquirir un plan de pensión voluntaria?

Si su respuesta anterior es “no”, le interesaría adquirir un plan de pensión voluntaria?	Cantidad
Sí	66
No	4
Talvez	35
N/A	14
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 7

Si su respuesta anterior es “no”, ¿le interesaría adquirir un plan de pensión voluntaria?



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 12

En la tabla 12, 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 66 indicaron estar interesados, 35 adujeron que talvez les interesaría y 4 no mostraron interés.

Tabla 13

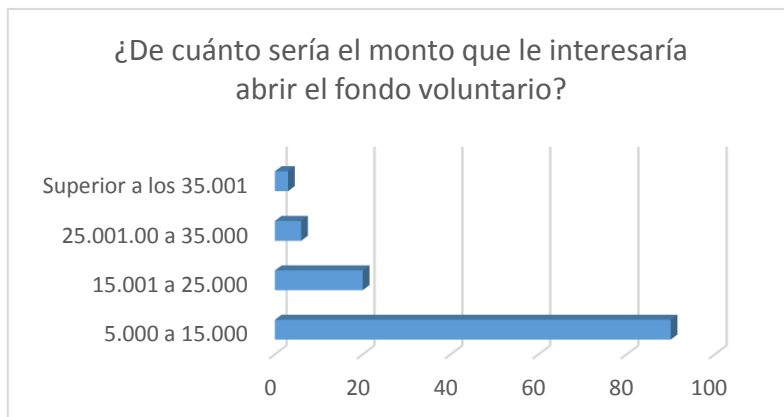
¿De cuánto sería el monto que le interesaría abrir el fondo voluntario?

¿De cuánto sería el monto con el que le interesaría abrir el fondo voluntario?	Cantidad
5.000 a 15.000	90
15.001 a 25.000	20
25.001.00 a 35.000	6
Superior a los 35.001	3
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 8

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



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 13

En la tabla 13 se puede observar el resultado obtenido al consultarles a los encuestados interesados en abrir un fondo voluntario sobre el monto aproximado del que aportarían. Se indica que 90 personas eligieron un monto de ₡5.000 a ₡15.000, 20 un monto entre los ₡15.001 y ₡25.000, 6 personas entre ₡25.001 y ₡35.000 y apenas 3 eligieron una cantidad superior a los ₡35.001.

Tabla 14

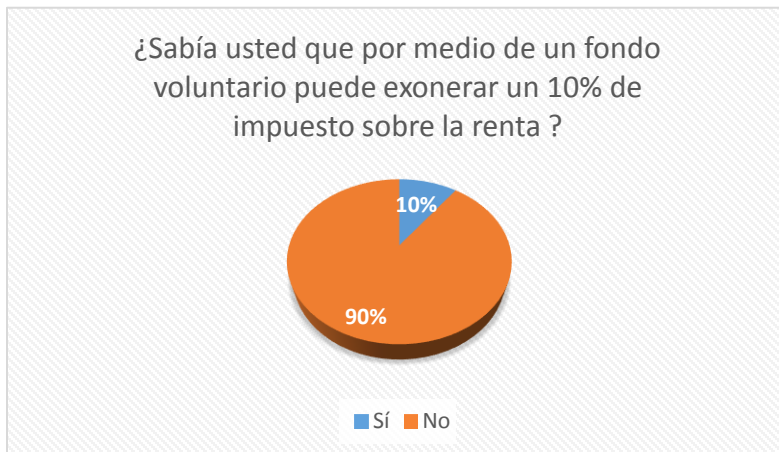
¿Sabía usted que por medio de un fondo voluntario puede exonerar un 10% de impuesto sobre la renta?

¿Sabía usted que, por medio de un fondo voluntario, puede exonerar un 10% de impuesto sobre la renta?	Cantidad
Sí	12
No	107
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 9

¿Sabía usted que por medio de un fondo voluntario puede exonerar un 10% de impuesto sobre la renta?



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 14

La tabla 14 muestra el resultado obtenido al consultar a los encuestados si sabían que, por medio de un fondo voluntario de pensiones complementarias, pueden exonerar, como beneficio, un máximo de 10% del impuesto sobre la renta. Al respecto, un 10% conoce acerca del beneficio y un 90% desconoce la información.

Tabla 15

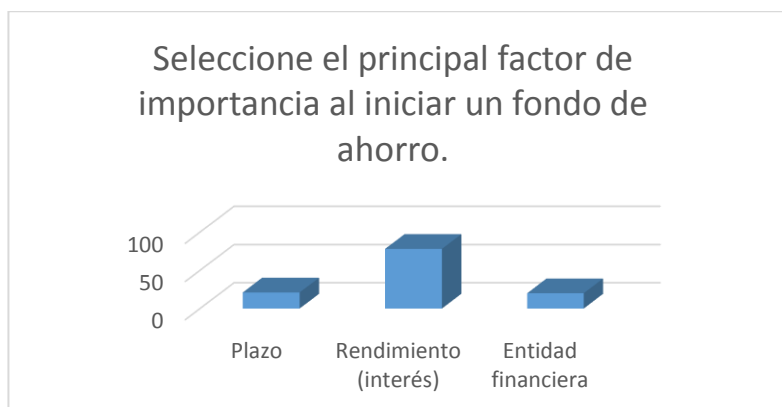
Seleccione el principal factor de importancia al iniciar un fondo de ahorro.

Seleccione el principal factor de importancia al iniciar un fondo de ahorro.	Cantidad
Plazo	21
Rendimiento (interés)	78
Entidad financiera	20
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 10

Seleccione el principal factor de importancia al iniciar un fondo de ahorro.



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 15

La tabla 15 muestra el principal factor de importancia al iniciar un fondo de ahorro. De las personas encuestadas 21 indican que priorizan el plazo, 78 por los rendimientos que genera el fondo voluntario y 21 dan más importancia.

Tabla 16

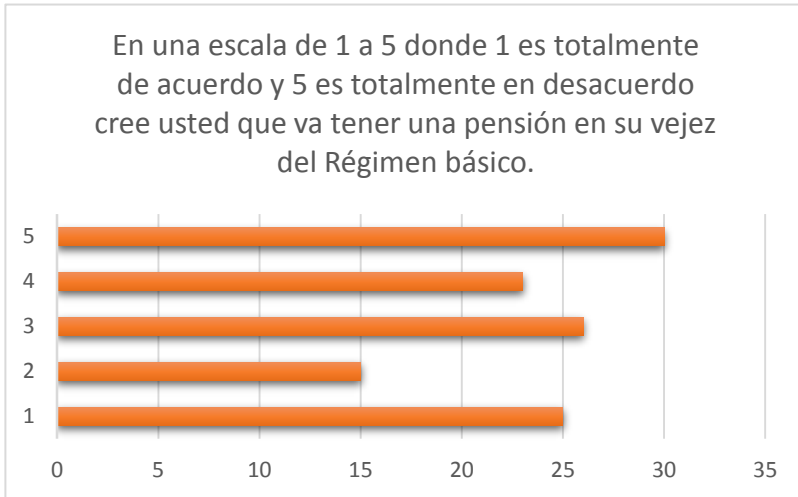
En una escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente de acuerdo y 5 es totalmente en desacuerdo, ¿cree usted que va tener una pensión en su vejez del Régimen Básico?

En una escala de 1 a 5 donde 1 es totalmente de acuerdo y 5 es totalmente en desacuerdo cree usted que va tener una pensión en su vejez del Régimen Básico?	Cantidad
1	25
2	15
3	26
4	23
5	30
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 11

En una escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente de acuerdo y 5 es totalmente en desacuerdo, ¿cree usted que va tener una pensión en su vejez del Régimen Básico?



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 16

La tabla 16 muestra los resultados obtenidos al consultarles a los trabajadores si estaban de acuerdo con que van tener una pensión del Régimen Básico en su vejez. Al respecto, en su mayoría, 30 personas indicaron estar en desacuerdo con dicha afirmación y 25 personas adujeron estar de acuerdo. La opinión estuvo muy dividida, lo cual refleja una incertidumbre en la población en si van a tener o no pensión.

Tabla 17

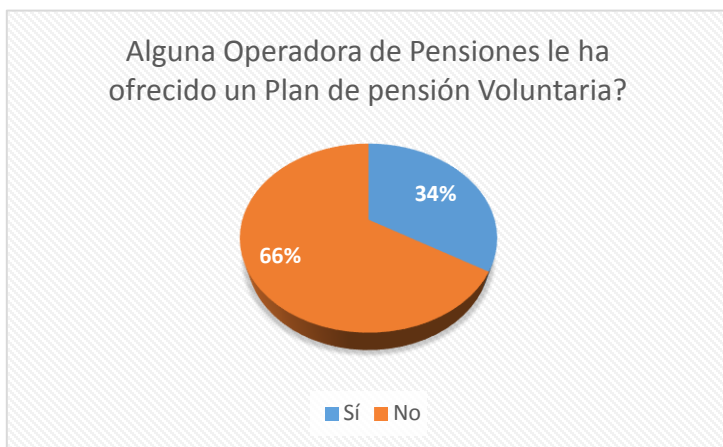
¿Alguna operadora de pensiones le ha ofrecido un plan de pensión voluntaria?

¿Alguna operadora de pensiones le ha ofrecido un plan de pensión voluntaria?	Cantidad
Sí	40
No	79
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 12

¿Alguna operadora de pensiones le ha ofrecido un plan de pensión voluntaria?



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 17

En la tabla 17, se muestra el resultado obtenido al consultarles a las personas encuestadas si alguna operadora de pensiones le había ofrecido un plan de pensión voluntaria. Al respecto, el 34% indicó que sí les han ofrecido el producto y el 66% adujo que no.

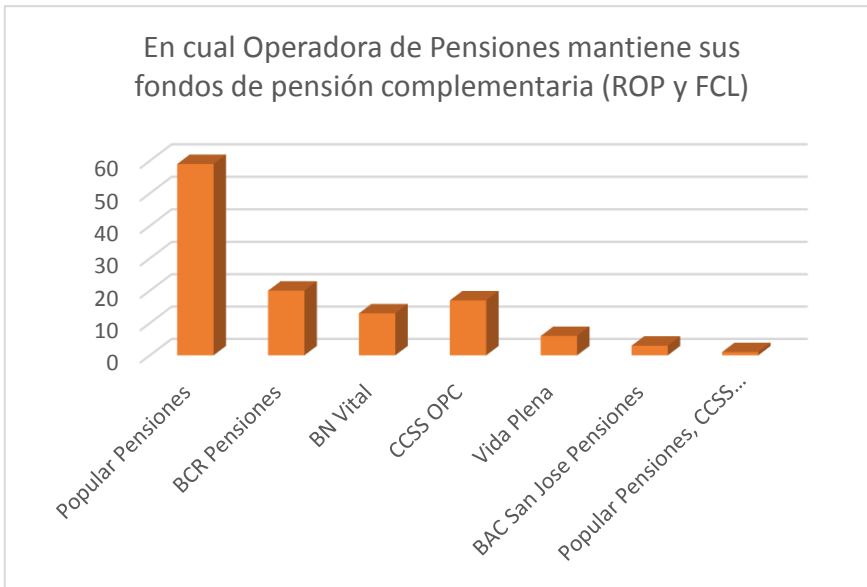
Tabla 18**¿En cuál operadora de pensiones mantiene sus fondos de pensión complementaria (ROP y FCL)?**

¿En cuál operadora de pensiones mantiene sus fondos de pensión complementaria (ROP y FCL)?	Cantidad
Popular Pensiones	59
BCR Pensiones	20
BN Vital	13
CCSS OPC	17
Vida Plena	6
BAC San José Pensiones	3
Popular Pensiones, CCSS OPC	1
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 13

¿En cuál operadora de pensiones mantiene sus fondos de pensión complementaria (ROP y FCL)?



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 18

En la tabla 18, se evidencia el resultado obtenido al consultarles a las personas en cuál operadora de pensiones mantiene sus fondos de pensión complementaria (ROP y FCL). Al respecto, 59 personas indicaron que están afiliadas a Popular Pensiones, 20 a BCR Pensiones, 13 personas a BN Vital, 17 personas a CCSS OPC, 6 a Vida Plena, 3 personas a BAC San José Pensiones y 1 persona tiene sus fondos divididos entre Popular Pensiones y CCSS OPC.

Tabla 19

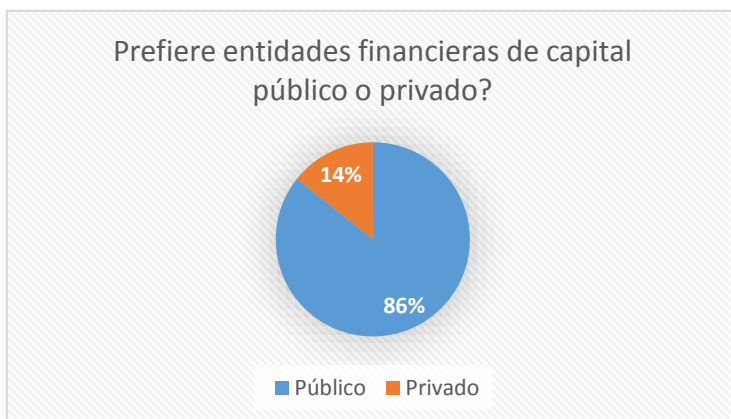
¿Prefiere entidades financieras de capital público o privado?

Prefiere entidades financieras de capital público o privado?	Cantidad
Público	102
Privado	17
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 14

Prefiere entidades financieras de capital público o privado?



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 19

En la tabla 19, se muestra el resultado obtenido al consultarles a las personas si prefieren entidades financieras de capital público o privado. Al respecto, un 86% indicó que prefieren capital público y un 14% personas adujo preferir capital privado.

Tabla 20

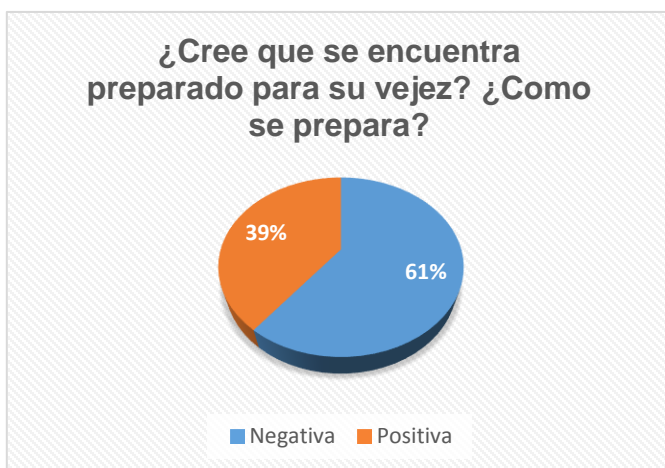
¿Cree que se encuentra preparado para su vejez? ¿Cómo se prepara?

¿Cree que se encuentra preparado para su vejez? ¿Cómo se prepara?	Cantidad
Negativa	72
Positiva	47
Total general	119

Nota: Elaboración propia del investigador con base en la encuesta aplicada

Gráfico 15

¿Cree que se encuentra preparado para su vejez? ¿Cómo se prepara?



Nota: Elaboración propia del investigador con base en la tabla 20

En la tabla 20, se evidencia el resultado obtenido al consultarles a las personas: ¿Cree que se encuentra preparado para su vejez? ¿Cómo se prepara? En ese sentido, se presentó una cantidad muy variada de respuestas, sin embargo,

para su estudio, se agruparon en dos factores: si su respuesta fue positiva o negativa. Al respecto, para un 61%, su respuesta fue negativa y, para un 39%, su respuesta fue positiva.

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 tanto, 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 16 muestra las operadoras de pensiones que distribuyen estas utilidades, así como el monto total generado y el promedio entregado a cada afiliado en el período comprendido del 2008 al 2022.

Figura 1

Distribución de utilidades

Histórico distribución de utilidades

Año	BCR Pensiones		BN Vital		Popular Pensiones		INS Pensiones		CCSS OPC	
	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
2008	148 373 617	898	156 273 315	501	273 409 121	176	N/A [*]	N/A [*]	N/A ^{**}	N/A ^{**}
2009	357 976 707	1 837	N/A [*]	N/A [*]	656 914 110	680	N/A [*]	N/A [*]	N/A ^{**}	N/A ^{**}
2010	367 264 680	1 628	280 531 677	937	593 326 364	523	N/A [*]	N/A [*]	N/A ^{**}	N/A ^{**}
2011	436 366 369	1 790	232 993 814	679	615 160 687	536	N/A [*]	N/A [*]	N/A ^{**}	N/A ^{**}
2012	567 139 078	1 996	284 274 799	799	1 156 409 581	735	***	***	N/A ^{**}	N/A ^{**}
2013	1 205 603 531	4 125	958 123 114	2 688	2 013 253 833	1 219	***	***	N/A ^{**}	N/A ^{**}
2014	778 320 437	2 640	380 835 770	1 071	844 916 284	491	***	***	N/A ^{**}	N/A ^{**}
2015	976 078 005	3 351	938 518 217	2 797	995 987 329	554	***	***	N/A ^{**}	N/A ^{**}
2016	1 031 691 180	3 546	1 172 980 254	3 517	1 892 624 587	1 255	***	***	N/A ^{**}	N/A ^{**}
2017	712 304 893	2 385	726 185 040	2 166	1 508 788 950	949	***	***	N/A ^{**}	N/A ^{**}
2018	887 991 426	2 949	1 146 194 956	3 384	2 111 732 218	1 267			N/A ^{***}	N/A ^{***}
2019										
2020	1 107 213 183	3 593	1 655 127 551	4 804	3 358 164 733	1 958			N/A [*]	
2021	877 704 044	2 899	1 336 694 115	3 809	2 348 856 026	1 342			N/A [*]	
2022	1 092 469 348	3635	1 833 170 370	4579,43	2 210 151 038	1 256			N/A [*]	

Fuente SUPEN (2023)

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 determinada operadora de pensiones, pues debe considerar otros elementos como la rentabilidad generada por los fondos, la comisión por administración, la estructura de las inversiones en la cual la operadora de pensiones invierte sus fondos, la calidad del servicio al cliente y de entrega de información, entre otros.

En el caso de Vida Plena, dicha operadora no distribuye utilidades entre sus afiliados debido a que su capital es privado. 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 acordó no distribuir el 50% de las utilidades hasta tanto no se tuviera la respuesta a una consulta realizada por la a SUPEN a la Procuraduría General de la República.

EVALUACIÓN DE RIESGO

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

El Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, la cual 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 tanto, 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 cual reduce, de manera considerable, la fuerza laboral. Esto significa que, para pagar una sola pensión, en 1999, había 13 trabajadores, en forma aproximada y, en 2050, habrá 5, por lo tanto, 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 deberán hacer desembolsos en la

salud o alimentación especial. Por lo tanto, no disminuirá la necesidad de recursos económicos, sino que 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 consiguiente, es muy probable que el ingreso mensual que vaya a obtener en su momento no sea 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 aumentar su ingreso mensual al momento de la jubilación.

Figura 2

Composición de la pensión

SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES



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

Nota: 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 por recibir y la composición de cada uno de los pilares.

Con respecto al porcentaje que se desea recibir de la pensión voluntaria, este 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.

Tabla 21
Comparativo entre trabajadores

Trabajador sin fondo voluntario	Trabajador con fondo voluntario
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 realizado.

Nota: Elaboración propia del investigador para efectos del presente trabajo investigativo, 2023

DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

RESULTADOS DE ENCUESTA

La encuesta realizada fue aplicada a un total de 119 trabajadores de diferentes géneros, todos residentes en el cantón de Aserrí y, de ellos, 61 corresponden a mujeres y los 58 hombres. Adicionalmente, se dividieron por rangos

de edades: 41 corresponden a los trabajadores más jóvenes, de los 20 a los 25 años, mientras 78 entre los 25 y los 30 años.

Asimismo, sobresalen consultas básicas relacionadas con el tema de la pensión y finanzas personales al momento de la jubilación de los trabajadores; con ello, se conoce qué tan preparados se encuentran para ese momento, o bien, cuánta información manejan acerca los fondos voluntarios complementarios comercializados por las operadoras.

Dado a que al momento de la jubilación se obtendrá una disminución en los ingresos mensuales al recibir aproximadamente un 60% de pensión del Régimen Básico, se realiza la consulta de si los trabajadores conocen o están conscientes de que no recibirán el 100% de los ingresos que, en la actualidad, perciben. La mayoría de encuestados se encuentran perfectamente enterados de la situación, sin embargo, es preocupante que 68 de esas personas indicaran desconocimiento del tema.

Seguidamente, se les consulta si tienen una preparación financiera para su vejez. En este caso, a pesar de que la mayoría de los trabajadores conocen que no obtendrán el 100% de sus ingresos mensuales, solo 16 de los encuestados indican estar preparados por medio de un fondo voluntario de pensiones.

Asimismo, se les realiza la consulta sobre si conocen o se han cuestionado si creen que van a tener pensión. En dicha pregunta, se refleja un poco más de incertidumbre y desconocimiento de la situación actual en Costa Rica, ya que las respuestas fueron muy variadas. Sin embargo, la mayoría de personas encuestadas indicaron estar en desacuerdo con el hecho de que van a tener pensión del Régimen Básico en su vejez.

Se les realiza la consulta a los trabajadores sobre si poseen un fondo voluntario, pero solo un 13% (lo equivalente a 16 personas) indicó tenerlo. Después, se les consulta si estarían interesados en adquirir uno, a lo que respondieron, en su mayoría, que sí (66 personas) y también otra parte adujo que talvez les interesaría (35 personas). Lo anterior refleja que son factores de desconocimiento, falta de información y poco contacto de las operadoras, los cuales están influyendo en esta situación.

Se procede a consultar sobre si conocen cuáles fondos pueden ser utilizados para exonerar como 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, solo 12 personas indicaron conocer acerca de este beneficio, y 107 personas desconocen el tema, lo cual podría ser un incentivo para que adquieran el producto financiero.

Se les consultó, a los encuestados, el monto con el que les interesaría abrir un plan y, adicionalmente, la razón por la cual decidieron ahorrar en un fondo voluntario. Entre los rangos de aportes, 90 de los encuestados indicaron que les gustaría aportar entre ₡5.000 y ₡15.000, por lo otro lado, 20 personas ahorrarían entre ₡ 15.001 y ₡ 25.000, a 6 personas, les gustaría ahorrar entre ₡ 25.001 y ₡ 35.000, y apenas 3 encuestados superan los ₡ 35.001.

Con respecto a si alguna operadora de pensiones le ha ofrecido un plan de pensión voluntario, 40 personas indicaron que sí le han ofrecido, mientras 79 encuestados indicaron no haber recibido ningún ofrecimiento. Ello hace ver la principal problemática detectada referente a la falta de contacto por parte de las operadoras de pensiones para que las personas adquieran un fondo de pensión y

preparen su jubilación.

En el caso de la consulta referente a la operadora de pensiones donde mantienen sus fondos de pensión complementaria (ROP y FCL), una gran mayoría adujo estar afiliada a Popular Pensiones con 59 de los encuestados; en segundo lugar, aparece BCR Pensiones con 20 personas; en tercer lugar, CCSS OPC con 17 personas; en cuarto lugar, BN Vital con 13 personas; en quinto lugar, Vida Plena con 6 de los encuestados; en sexto lugar, BAC Pensiones con 3 personas, y por último, una persona indicó tener los fondos divididos entre Popular Pensiones y CCSS OPC.

Al consultarle sobre si prefieren entidades financieras de capital público o privado, el 86% adujo que lo prefieren de carácter público (102 personas) y apenas un 14% (17 personas) de los encuestados indicó preferirlo de carácter privado. Ello puede significar una oportunidad para las instituciones privadas con el fin de mejorar la confiabilidad y atracción de clientes.

JUBILACIÓN Y SU RIESGO

En caso de no mantener un fondo voluntario, el pensionado 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. Considerando lo anterior, es importante sumarle si la persona actualmente posee deudas, paga alquileres, o bien, tiene gastos por los cuales se reducirá aún más su ingreso mensual.

En el caso de las personas con una pensión voluntaria, si aumentan la cuota pactada a su plan, esto asegurará un crecimiento sostenido de su beneficio futuro. Los planes voluntarios garantizarán un monto adicional a la pensión básica y, con ello, se evitará 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 traslade 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 por recibir por parte del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte. Aun con el Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria, la pensión por recibir no será suficiente para mantener su nivel de vida. Por lo tanto, 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.

ANÁLISIS 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 maduro. Mientras que, en el fondo A, dichos contratos ya se encuentran maduros, lo cual implica que ya cumplieron el plazo establecido en el contrato. En las siguientes tablas comparativas, se podrá notar que el rendimiento de los fondos aumenta una vez que son trasladados a fondos A.

Rentabilidad Voluntario A en colones

Figura 3

Comparativo entre trabajadores

Costa Rica. Rendimientos y comisiones del fondo A COLONES Régimen Voluntario de Pensiones (VOL) Datos de septiembre de 2023

Rentabilidad nominal y comisiones por plazo según gestor (cifras porcentuales)

Entidad	Rent. 3 años	Rent. 5 años	Rent. 10 años	Comis. s/Saldo
BAC PENSIONES	6,67 %	8,10 %	7,93 %	1,50 %
BCR-PENSION	8,39 %	10,10 %	9,19 %	1,50 %
BN-VITAL	7,18 %	9,07 %	8,59 %	1,50 %
POPULAR	8,24 %	9,12 %	8,43 %	1,50 %
VIDA PLENA	8,69 %	9,44 %	8,44 %	1,75 %

Nota: SUPEN (2023)

Según la figura 3, cabe resaltar, como mejor operadora en rentabilidad histórica a 10 años, a BCR Pensiones con un 9,19%. 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 a lo largo de los años, sin embargo, en los últimos 3 años, Vida Plena ha tenido el mejor porcentaje de rentabilidad con 8,69%.

Actualmente, según el promedio obtenido a lo largo de 10 años, las posiciones en las que se encuentran las operadoras de pensiones en relación con

el fondo voluntarios A en colones se muestran a continuación:

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

Como se evidencia, las posiciones actuales se observan muy similares a la variación apreciada en el cuadro comparativo de rendimientos, donde aparece BCR Pensiones en los primeros lugares y BAC San José Pensiones en los últimos según el promedio obtenido en el transcurso de 10 años.

El momento cuando las operadoras obtuvieron los mejores rendimientos fue hace 5 años, donde la rentabilidad era muy superior al promedio actual.

Rentabilidad Voluntario A en Dólares

Figura 4

Comparativo entre trabajadores

Costa Rica. Rendimientos y comisiones del fondo A DÓLARES
Régimen Voluntario de Pensiones (VOL)
Datos de septiembre de 2023

Rentabilidad nominal y comisiones por plazo según gestor (cifras porcentuales)

Entidad	Rent. 3 años	Rent. 5 años	Rent. 10 años	Comis. s/Saldo	Comis. s/Rend.
BAC PENSIONES	2,50 %	3,80 %	3,81 %	0,80 %	
BCR-PENSION	5,91 %	7,14 %	5,84 %	1,00 %	
BN-VITAL	5,15 %	5,79 %	4,98 %		10,00 %
POPULAR	5,87 %	6,20 %	5,32 %		10,00 %

Nota: SUPEN (2023)

Considerando la figura 4, no se observa a 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 BCR Pensiones nuevamente con un 5,84%. 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 de los últimos 10 años.

Actualmente, según el promedio obtenido a lo largo de 10 años, las posiciones en las que se encuentran las operadoras de pensiones en cuanto a fondo voluntarios A en dólares se muestran a continuación:

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

Como se evidencia, las posiciones actuales se observan muy similares a la variación apreciada en el cuadro comparativo de rendimientos, donde aparece BCR Pensiones en los primeros lugares y BAC San José Pensiones en los últimos de acuerdo con el promedio de los últimos 10 años. Sin embargo, estas rentabilidades sí muestran una diferencia mayor en comparación con la tabla de los fondos voluntarios A en colones.

Rentabilidad Voluntario B en Colones

Figura 5

Comparativo entre trabajadores

Costa Rica. Rendimientos y comisiones del fondo B COLONES
Régimen Voluntario de Pensiones (VOL)
Datos de septiembre de 2023

Rentabilidad nominal y comisiones por plazo según gestor (cifras porcentuales)

Entidad	Rent. 3 años	Rent. 5 años	Rent. 10 años	Comis. s/Saldo	Comis. s/Rend.
BAC PENSIONES	6,22 %	7,96 %	7,93 %	1,50 %	
BCR-PENSION	9,66 %	10,92 %	9,61 %	1,50 %	
BN-VITAL	9,34 %	10,25 %	9,49 %		10,00 %
POPULAR	8,08 %	9,32 %	8,62 %	1,50 %	
VIDA PLENA	8,68 %	9,18 %	8,50 %	1,75 %	

Nota: SUPEN (2023)

De acuerdo con la figura 5, la mejor operadora, de nuevo, en rentabilidad histórica de 10 años, es BCR Pensiones con 9,61%. 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 los 10 años, las posiciones en las que se encuentran las operadoras de pensiones en cuanto a fondo voluntarios B en colones se muestran a continuación:

1. BCR Pensiones
2. BN Vital
3. Popular Pensiones
4. Vida Plena

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 BCR Pensiones en los primeros lugares y BAC San José Pensiones con un 7,93% en los últimos, según el promedio obtenido en los últimos 10 años.

Rentabilidad Voluntario B en Dólares

Figura 6

Comparativo entre trabajadores

Costa Rica. Rendimientos y comisiones del fondo B DÓLARES
Régimen Voluntario de Pensiones (VOL)
Datos de septiembre de 2023

Rentabilidad nominal y comisiones por plazo según gestor (cifras porcentuales)

Entidad	Rent. 3 años	Rent. 5 años	Rent. 10 años	Comis. s/Saldo	Comis. s/Rend.
BAC PENSIONES	3,13 %	4,64 %	4,30 %	0,80 %	
BCR-PENSION	6,30 %	7,19 %	5,98 %	1,00 %	
BN-VITAL	4,95 %	5,88 %	5,55 %		10,00 %
POPULAR	5,57 %	5,83 %	4,99 %		10,00 %

Nota: SUPEN (2023)

Al observar la figura 6 mostrada anteriormente, 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 esta no comercializa contratos voluntarios en la moneda de dólares.

Cabe resaltar a BCR Pensiones como mejor operadora en rentabilidad histórica. 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 los 10 años, las posiciones en las que se encuentran las operadoras de pensiones en cuanto a fondo voluntarios B en dólares se muestran a continuación:

1. BCR Pensiones
2. BN Vital
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. Nuevamente, aparece el BCR siendo el mejor rendimiento y, como último lugar, BAC San José Pensiones con la rentabilidad más baja.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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, donde 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 las personas, así como estadísticas realizadas por la SUPEN en cuanto a fondos voluntarios de pensiones complementarias con el propósito de medir el conocimiento y la intención de adquisición de pensión voluntaria complementaria de cada uno de ellos con respecto a cada uno de estos temas anteriormente mencionados.

Conclusión general

El objetivo principal de este proyecto de investigación era analizar el nivel de concientización y la intención de adquisición de fondos voluntarios al momento de su jubilación de los trabajadores menores de 30 años de edad del cantón de Aserrí en el tercer cuatrimestre del 2023.

Se lograron analizar los fondos voluntarios de pensiones complementarias y el papel importante que desempeñan en las personas 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, además de que muchas personas, que no tienen un fondo de pensiones voluntario, se encuentran interesadas en abrir uno.

Se aplicó una encuesta a una serie de trabajadores menores de 30 años de edad del cantón de Aserrí. 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.

Como conclusión general, se pudo observar que los trabajadores jóvenes poseen un gran desconocimiento del producto pensión voluntaria, además de que las operadoras de pensiones no están cumpliendo su rol informativo para con esta población.

Se concluye que existe una rentabilidad muy atractiva en este tipo de fondos lo cual se puede utilizar como un enganche para que las operadoras publiciten en medios masivos y puedan captar nuevos clientes.

Asimismo, se evidencia que, cada vez, menos trabajadores creen que van a tener una pensión por el Régimen Básico, lo cual demuestra una realidad muy negativa de nuestro sistema de pensiones.

Conclusiones específicas

En relación con el primer objetivo específico: **Identificar cuáles son los beneficios para los trabajadores menores a 30 años de mantener un fondo voluntario de pensión en la actualidad, basados en la preparación financiera al momento de su jubilación**, se concluye lo siguiente:

El porcentaje mayor de los trabajadores desconocen acerca de los beneficios que pueden generarle mantener un fondo voluntario de pensión complementaria no solamente a futuro, sino que, además, estos fondos brindan 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 en el futuro, el cual es el verdadero fin.

En relación con el segundo objetivo específico: **Evaluar el riesgo al que se enfrentan los trabajadores jóvenes al no mantener el 100% de sus ingresos mensuales al momento de su jubilación**, se concluye lo siguiente:

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 conciencia sobre su futuro para que preparen sus finanzas personales de una manera más analítica, ya que se conoce que no se recibirá la misma cantidad de dinero que actualmente se recibe. De la misma forma, a través de un ejemplo, se logró explicar la situación a la que se enfrentarían los trabajadores al momento de su jubilación al utilizar dos panoramas: uno el de una persona que recibirá solo su pensión básica y otro el de un trabajador que cotizó para un fondo voluntario y, con ello, recibirá un porcentaje mayor.

En relación con el tercer objetivo específico: **Comparar los beneficios en el futuro entre los trabajadores que mantienen un fondo voluntario y los que no a inicios de su vida laboral**, se concluye lo siguiente:

Se lograron identificar, a través de un cuadro comparativo, los beneficios obtenidos por los trabajadores que poseen un fondo voluntario y los que no, tanto a

futuro, como en la actualidad. Adicionalmente, por medio un ejemplo de cierta cantidad de salario, se mostraron los beneficios por obtener en relación con el pago de cargas sociales e impuesto sobre la renta.

En relación con el cuarto objetivo específico: **Evaluar los rendimientos generados por los fondos de pensión voluntario a beneficio de los trabajadores**, se concluye lo siguiente:

Con base en las estadísticas realizadas por la SUPEN y el énfasis en la rentabilidad histórica de 10 años, esta 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.

En relación con el quinto objetivo específico: **Establecer una estrategia de fidelización de los trabajadores menores de 30 años de edad del cantón de Aserrí para la adquisición de fondos voluntarios de jubilación**, se concluye lo siguiente:

Dicha estrategia será presentada en el próximo capítulo.

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.

Recomendación general

Según el objetivo general: **Analizar el nivel de concientización y la intención de adquisición de fondos voluntarios al momento de su jubilación de los trabajadores menores de 30 años de edad del cantón de Aserrí en el tercer cuatrimestre del 2023**, 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 en el momento cuando llegue su jubilación. De la misma forma, buscar fuentes informativas donde se les pueda 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.

Asimismo, se deben realizar campañas de mayor alcance a los trabajadores jóvenes específicamente donde se puedan concientizar sobre la importancia de planificar su situación en vejez. Inclusive, se pueden realizar talleres en escuelas y colegios para capacitar sobre educación financiera y que, desde pequeños, los costarricenses tengan herramientas y conocimientos que puedan ser útiles en el futuro.

Las operadoras de pensiones deben ampliar su rango de cobertura publicitaria para que las personas conozcan más sobre sus productos y servicios, ya que cualquier persona puede optar por una pensión voluntaria, ya sea trabajador activo o no.

Recomendaciones específicas

De acuerdo con el primer objetivo específico: **Identificar cuáles son los beneficios para los trabajadores menores a 30 años de mantener un fondo voluntario de pensión en la actualidad, basados en la preparación financiera al momento de su jubilación**, se sugiere:

Buscar información acerca de 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. Por ende, 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 para obtener información de importancia, además de poder realizar consultas a través de dicha página.

De acuerdo con el segundo objetivo específico: **Evaluar el riesgo al que se enfrentan los trabajadores jóvenes al no mantener el 100% de sus ingresos mensuales al momento de su jubilación**, se recomienda:

Analizar la situación actual en la que se encuentran y pensar en cómo sería su vejez en caso de disminuir sus ingresos mensuales en aproximadamente un 40%, por tanto, se debe llevar este panorama a futuro y preguntarse a sí mismo cuáles serían los riesgos a los que se enfrentarían en el momento de la jubilación.

De acuerdo con el tercer objetivo específico: **Comparar los beneficios en el futuro entre los trabajadores que mantienen un fondo voluntario y los que no a inicios de su vida laboral**, se aconseja:

Realizar una serie de comparaciones con personas que actualmente poseen algún fondo voluntario acerca los beneficios que estos obtienen por mantener un fondo de este tipo. De la misma forma, se recomienda, a todo trabajador, no dejar pasar más tiempo y plantearse la apertura de 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.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico: **Evaluar los rendimientos generados por los fondos de pensión voluntario a beneficio de los trabajadores**, se sugiere:

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

CAPÍTULO VI PROPUESTA

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 menores de 30 años a realizar el ahorro tras la apertura de 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.

Justificación

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores menores de 30 años de edad del cantón de Aserrí y los hallazgos descubiertos en la investigación, en los encuestados, existe un amplio grado de desconocimiento en el tema de pensiones, tanto del Régimen Básico, como también de los fondos voluntarios ofrecidos actualmente por las operadoras de pensiones en Costa Rica, las cuales brindan una serie de beneficios y son accesibles, tanto al momento de su vida laboral, así como en el futuro. Su principal propósito es llegar a ser un complemento de la pensión entregada por 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.

Objetivo general

Incentivar, en los trabajadores menores de 30 años de edad, 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.

Objetivos específicos

- Dar a conocer, a los trabajadores menores a 30 años de edad, los beneficios que pueden obtener tras la apertura de un fondo voluntario de pensión complementaria.
- Crear conciencia, en los trabajadores, acerca del riesgo al que se enfrentarán al momento de su jubilación al no tener, tras su pensión básica, el mismo ingreso mensual recibido normalmente.
- Asesorar, a los trabajadores, en el tema de rentabilidad de los fondos voluntarios de pensión complementaria con el fin de que se interesen en abrir un fondo voluntario.

Personas y lugar de implementación

Las personas, a las que se les implementará la propuesta, serán los trabajadores menores de 30 años de edad del cantón de Aserrí, por lo tanto, la implementación es digital por medio de redes sociales para dar a conocer dichos fondos voluntarios.

Funciones por realizar

Acercas las funciones por realizar, se detalla la siguiente figura:

Tabla 22
Asignación de funciones

Número de función	Función por realizar	Momento de realizar la función	Descripción de la función	Responsable de realizar la función
1	Dar a conocer los beneficios ofrecidos por los fondos voluntarios	<i>Brochures</i> digitales a los trabajadores por medio de redes sociales	Brindar información necesaria y esencial de los fondos voluntarios de pensión complementaria, como los beneficios ofrecidos a los trabajadores, tanto en la actualidad, como en el futuro al momento de su jubilación.	Luis Pérez Vargas
2	Indagar sobre el pensamiento de los trabajadores acerca del tema de su jubilación	Conversaciones con trabajadores jóvenes por medio de la plataforma WhatsApp.	Realizar consultas a los trabajadores a futuro acerca su opinión respecto del tema de las pensiones del Régimen Básico y, con ello, cuestionarles si están preparados para ese momento e indicarles cuáles serían algunos riesgos a los que se enfrentan.	Luis Pérez Vargas

3	Asesorar en el tema de rentabilidad de los fondos voluntarios	Correo electrónico con información digital.	Mostrar las tablas de rentabilidad generadas actualmente por los fondos voluntarios y el impacto que esta tiene en el crecimiento de dicho ahorro.	Luis Pérez Vargas
---	---	---	--	-------------------

Nota: Elaboración propia del investigador para efectos del presente trabajo investigativo, 2023

Alcances

Generar interés en los trabajadores menores de 30 años de edad respecto de los fondos voluntarios de pensiones complementarias con el fin de que abran un fondo de pensión voluntaria e iniciar con un ahorro, con el cual eviten un desequilibrio al momento de su jubilación.

Impacto

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

Se pretende impactar a los trabajadores menores de 30 años de edad que actualmente no poseen un fondo voluntario con la entidad, así como al mercado joven en general, para que se preparen de manera que no genere un fuerte impacto en sus finanzas actuales.

Escenarios de solución

Se desea dar, a los trabajadores menores de 30 años de edad, una explicación de las alternativas de solución existentes tras la apertura de los fondos voluntarios de pensiones complementarias. Lo anterior daría tranquilidad para el momento de su jubilación al no 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.

Análisis del mercado

Realizar la comparación de productos/servicios entre las operadoras de pensiones, dando a conocer las ventajas y beneficios a los afiliados con el fin de que, si algún trabajador se encuentra interesado en la apertura de un fondo voluntario, realice dicho trámite.

Clientes

El identificar los posibles clientes de fondos voluntarios es importante, debido a que no poseen las mismas cualidades. Por ejemplo, en este caso, el sector joven tiene tiempo suficiente para una preparación a futuro con el propósito de lograr asegurar un poco más sus ingresos.

Cronograma de actividades de trabajo

A partir de las tareas indicadas con anterioridad, se genera un cronograma más detallado por procedimiento en el cual se observa el cumplimiento de este semanalmente.

Tabla 23
Cronograma de Funciones

Número de funciones	Función por realizar	Medio de divulgación
1	Ofrecer la apertura de fondos voluntarios de pensión complementaria	App WhatsApp
2	Dar a conocer los beneficios ofrecidos por los fondos voluntarios	App WhatsApp
3	Indagar sobre el pensamiento de los trabajadores acerca de su preparación para el momento de su jubilación	App WhatsApp
4	Asesorar en el tema de rentabilidad de los fondos voluntarios	App WhatsApp

Nota: Elaboración propia del investigador para efectos del presente trabajo investigativo, 2023

De acuerdo con la tabla 23, se pretende brindar, a los trabajadores, la información necesaria sobre los fondos voluntarios de pensión complementaria con el fin de crear la iniciativa de abrir un fondo para complementar su pensión del Régimen Básico.

Detalles de la implementación de funciones

Cada una de las funciones se encuentran enfocadas en convencer, a los trabajadores menores de 30 años de edad que aún no poseen un fondo voluntario, 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 les dé a los trabajadores. Las actividades se definen en cuatro funciones esenciales con las cuales se ataca el problema con el propósito de alcanzar la meta contemplada a futuro.

Función N°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 menores de 30 años de edad que aún no posean uno, para que puedan dar inicio con un ahorro a futuro, el cual llegará a ser un complemento a la pensión del Régimen Básico. De la misma forma, en caso de los trabajadores que actualmente cuentan con uno, incentivarlos a realizar el aumento de dicho aporte.

Plan de acción

- El envío de flyers digitales informativos acerca los fondos voluntarios, con el fin de que estos llamen la atención de los trabajadores 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.

Función N°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 en la actualidad, como en el futuro, al momento de su jubilación, para que enterados y tengan conocimiento sobre el propósito de generar 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.
- 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 con uno que ahorró desde que inició su vida laboral.

Función N°3. Indagar sobre el pensamiento de los trabajadores sobre su preparación para el 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 poseídos en la actualidad. De igual forma, identificar si han pensado acerca de 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.

Función N°4. Asesorar en el tema de rentabilidades de los fondos voluntarios

Descripción de la actividad de control

Se asesorará a los trabajadores afiliados a la Operadora de Pensiones del Banco Popular en el tema de rentabilidad de los fondos voluntarios de pensión complementaria, evacuando con ello las consultas que tengan. De la misma forma, dejarles clara 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 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.

Figura 7

Costo-beneficio

Costo	Cantidad	Monto
Costo de envío por WhatsApp	500	¢ -
Diseño	3	¢ 30 000,00
Hora de vosto de envío	2	¢ 5 900,00
Total		¢ 35 900,00
Beneficio	Cantidad	Monto
Apertura de fondos nuevos	200	¢ 1 000 000,00
Aumento de monto de aporte	50	¢ 500 000,00
Total Crecimiento de capital administrado		¢ 1 500 000,00

Nota: Elaboración propia del investigador para efectos del presente trabajo investigativo

Detalle de los factores utilizados:

Costo de envío por WhatsApp: se enviará una campaña de 500 mensajes por medio de la aplicación WhatsApp, el cual es el medio por el cual se aplicó la encuesta.

Diseño: se realizaron 3 *flyers* informativos sobre los beneficios de los fondos voluntarios con un costo de ¢10,000 cada uno.

Hora de costo de envío: se utiliza el costo por hora de salario de un auxiliar operativo (referencia Popular Pensiones). El tiempo de envío es de 2 horas.

Apertura de fondos nuevos: se estima que, con la campaña, se consiga la apertura de 200 fondos voluntarios nuevos. Utilizando los datos de la encuesta, se obtiene que la mayoría de las personas lo abrirían a partir de ¢5000.

Aumento de monto de aporte: se espera que el alcance de la campaña logre el aumento de aporte en 50 personas que ya cuentan con un fondo voluntario. En promedio, se estima que dicho aumento es de ¢10,000.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Hernández, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw Hill Interamericana.

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

Tesis:

Aguilar Amey, M., Aguilar Moya, S. y Sáenz Peña, K. (2015). *Modelo financiero de medición de rentabilidades y riesgos de los fondos de pensiones voluntarios en Costa Rica*. Tecnológico de Costa Rica.

Alfaro Faeth, F., Ceciliano Alvarado, F., Esquivel Gutiérrez, Y., Fonseca Murillo, A. y Mena Sequeira, L. (2015). *Caracterización y tendencias de los fondos de pensión complementaria en Costa Rica*. Tecnológico de Costa Rica.

Vidal Fócil, A. (2016). *Análisis económico del sistema de pensiones y asistencia social en México*. Universidad Complutense de Madrid, España.

Sitios de Internet:

Arenas, A. (2010). Historia de la reforma previsional chilena: una experiencia exitosa de política pública en democracia (No. 994687853402676). International Labour Organization.

<https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994687853402676.html>

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*.

http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-2592000000200005&script=sci_arttext

Superintendencia de Pensiones de Costa Rica (2023). Distribución de utilidades.

<https://www.supen.fi.cr/distribucion-de-utilidades>

Superintendencia de Pensiones de Costa Rica (2023). Estadísticas.

webapps.supen.fi.cr/estadisticas/ui/reporte/vol-rendimientos

Superintendencia de Pensiones de Chile (s.f.) Mitos y verdades sobre el sistema de pensiones chileno.[https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-](https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-14196_recurso_2.pdf)

[14196_recurso_2.pdf](https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-14196_recurso_2.pdf)

ANEXOS

Documentos digitales



3 TIPS

¡¡EL FUTURO ES AHORA!!

-  ACCESIBLE A TU BOLSILLO
-  FÁCIL
-  RÁPIDO

Con un plan voluntario podrás mantener tu calidad y estilo de vida cuando te pensiones

 8557-4510

Somos tu futuro

¿Necesitas asesoría? Sabías qué...

Tus aportes al plan voluntario pueden reducir lo que pagás de impuesto sobre la renta y cargas sociales, hasta un 10% de tu salario

Ejemplo:

Salario
1000.000

Apote al plan
voluntario
100.000

Salario para cálculo
900.000

 8557-4510



EMPEZÁ TU AHORRO

Plan de pensión voluntaria

Ahorro para completar lo que recibirás de las pensiones obligatorias

NO recibirás una pensión equivalente al 100% de tu salario



8557-4510