



Ciudad de México, 26 de agosto de 2020

Nota informativa
CNBV informa que no ha sufrido un proceso de pérdida de capital humano ni se ha ralentizado el ritmo de sus funciones sustantivas

La Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) informa que las posiciones de los funcionarios que renunciaron al inicio de la presente administración han sido cubiertas por perfiles con amplia experiencia, manteniendo así sus capacidades de vigilancia, supervisión y sanción de las instituciones del sistema financiero en México.

Asimismo, es importante señalar que la reducción en las sanciones a instituciones financieras, impuestas entre 2018 y 2019, se explica por los cambios legales y procesos administrativos y no significa, de ninguna manera, una supervisión más débil sobre el sector.

La CNBV puso en marcha un programa para abatir el rezago en las sanciones, el cual comenzó a mediados de la anterior administración y terminó en 2018. Esta situación emergió debido a un aumento de las sanciones derivado del aumento en las capacidades de sanción de los supervisores de la CNBV con la reforma financiera de 2014.

Este proceso de normalización de sanciones alcanzó un máximo en 2017 cuando la CNBV impuso 4,869 sanciones por un monto de 516.8 millones de pesos (mdp). Al comparar estos montos con los registrados en 2018, la aparente caída en las sanciones impuestas es de 64.4%¹, es decir, una reducción superior a aquella registrada durante el primer año de la presente administración, cuando las medidas de austeridad comenzaron.

¹ En 2018 el número de sanciones impuestas por la CNBV a entidades financieras ascendió a 1,733 por un monto de 347.2 millones de pesos. En 2019, el número de sanciones impuestas fue de 869, el cual representó 207.5 millones de pesos. Esto implicó una caída de 49.9% y 40.2%, respectivamente.





Las medidas asociadas a la revisión del proceso de supervisión que fueron implementadas los años anteriores también han tenido un impacto en el número de sanciones. En primer lugar, para fomentar la eficiencia, la CNBV ha adoptado una política consistente en que las sanciones sean integradas, oír comportamientos infractores y que no se refieran a infracciones individuales. Esto requiere agrupar recomendaciones de orígenes similares en conductas generales que permitan una mejor clasificación de los incumplimientos para propósitos de sanción.

En este sentido, los supervisores de la CNBV han empezado a usar sus facultades para abstenerse de aplicar sanciones establecidos en las leyes, las cuales pueden ser usadas en infracciones que no se consideren severas de acuerdo con la Ley y sólo si las entidades supervisadas han atendido previamente los asuntos que motivaron las recomendaciones de la CNBV. Algunas medidas de control interno están incluidas en este tipo de infracciones, las cuales son recurrentes en las instituciones financieras y muchas no son consideradas como severas.

Para evaluar adecuadamente las acciones de supervisión es importante analizar el proceso de supervisión en su totalidad. En particular, las recomendaciones y acciones correctivas que la CNBV emite a las entidades financieras tienen un impacto en las inversiones y medidas de dichas instituciones orientado a fortalecer sus sistemas de control interno, su infraestructura tecnológica, sus procesos de administración de riesgos, gobierno corporativo y medidas de vigilancia, entre otros aspectos, lo que contribuye a la estabilidad del sistema de financiero en línea con el mandato de la CNBV.

Con respecto a la rotación de personal, este proceso no ha puesto en riesgo en ningún momento y de ninguna manera el cumplimiento de las responsabilidades que la ley confiere a la CNBV como el regulador del sistema financiero de México. Entre 2018 y 2019, 61.8% de las posiciones que quedaron vacantes fueron cubiertas por funcionarios públicos que ya desempeñaban un cargo subordinado e inmediato inferior al de la plaza vacante en cuestión. Esta estrategia es parte de la política institucional de desarrollo de talento, que asegura que el personal promovido cuente con los conocimientos y experiencia necesarios para ocupar las nuevas posiciones.





Las posiciones que quedaron vacantes y que no fue posible cubrir mediante un ascenso representaron el 38.2%. En estos casos, las vacantes fueron cubiertas con personal de nuevo ingreso que cumplió con todos los requisitos establecidos en los ordenamientos aplicables al ingreso de personal a la CNBV. Estos perfiles pasaron todos los controles y autorizaciones, tanto internos como externos y aquellos establecidos por la SHCP y la SFP. De esta forma, en los procesos de contratación de nuevo personal se cuidó la capacidad profesional, la experiencia laboral y la idoneidad de los recursos humanos de nuevo ingreso.

Cabe destacar que, entre las bajas de funcionarios públicos registradas desde el inicio de la presente administración, hubo algunas correspondientes a los principales niveles jerárquicos de la CNBV. Estas posiciones vacantes fueron cubiertas en un tiempo promedio de treinta días y por perfiles que cuentan con una amplia experiencia laboral como funcionarios al servicio de la Administración Pública Federal en instituciones como SHCP, Banco de México y Nacional Financiera, entre otras, y también en instituciones financieras privadas.

En este tenor, se informa que la Comisión no ha sufrido un proceso de pérdida de capital humano ni se ha ralentizado el ritmo de sus funciones sustantivas. Por el contrario, sigue siendo un organismo con alta capacidad de atracción de talento, lo que se refleja en la plantilla de altos perfiles profesionales con los que cuenta actualmente.

* * *

