
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

PLAN OPERATIVO
INSTITUCIONAL

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y
EGRESOS

2022

Tabla de contenido

| | | |
|-------------|---|-----------|
| 1. | PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2021..... | 3 |
| 1.1. | PRESENTACIÓN: | 3 |
| 1.2. | ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN | 3 |
| 1.2.1 | Marco General Institucional..... | 3 |
| 1.2.2. | Panorama Institucional 2022..... | 5 |
| 1.2.3 | Estructura organizacional | 7 |
| 1.3 | Diagnóstico Institucional..... | 12 |
| 1.3.1 | Entorno económico | 12 |
| 1.3.2 | Entorno legal..... | 14 |
| 1.3.3 | Entorno Tecnológico..... | 15 |
| 1.3.4 | Análisis de fortalezas oportunidades, debilidades y amenazas | 15 |
| 1.3.5 | Riesgos institucionales | 16 |
| 1.4 | Marco filosófico institucional..... | 18 |
| 1.5 | Plan estratégico institucional..... | 19 |
| 1.5.1 | Proyectos Estratégicos | 20 |
| 1.6 | Matriz de Programación, Seguimiento y Evaluación Sectorial e Institucional (MAPSESI)..... | 20 |
| 2. | PLAN PRESUPUESTO | 24 |
| 2.1 | Presentación..... | 24 |
| 2.2 | Directrices para la formulación del POI - Presupuesto..... | 24 |
| 2.3 | Plan de trabajo | 24 |
| 2.3.1. | Objetivos y Metas de las Instancias..... | 24 |
| 2.4 | Presupuesto y su expresión financiera del Plan Operativo Institucional..... | 25 |
| 2.5 | Plan de inversiones y justificación de partidas..... | 26 |
| 2.6 | Plan de capacitación y desarrollo..... | 27 |
| 2.8 | Justificación pago de cuotas de afiliación a organismos internacionales..... | 29 |
| 3 | ANEXOS | 32 |
| a) | Plan estratégico (anexo 1)..... | 33 |
| b) | Proyectos estratégicos (anexo 2)..... | 33 |
| c) | Presupuesto y su expresión financiera (Justificación de ingresos y gastos) (anexo 3).... | 33 |
| d) | Plan de inversiones (anexo 4) | 33 |
| e) | Plan de capacitación y desarrollo (anexo 5)..... | 33 |
| f) | Planes operativos institucionales (POI) (anexo 6)..... | 34 |
| g) | Relación de puestos y consideraciones para la estimación salarial 2022 (anexo 7) | 34 |
| h) | Certificaciones sobre la verificación de requisitos de la CGR (anexo 8)..... | 34 |
| i) | Directrices para la formulación del POI – Presupuesto (anexo 9)..... | 35 |
| j) | Acuerdos de aprobaciones del CONASSIF Y EL BCCR (anexo 10)..... | 35 |
| k) | Informe valoración de riesgos (anexo 11)..... | 35 |
| l) | Detalle de origen y aplicación de recursos (anexo 12)..... | 35 |
| m) | Resultado del envío a consulta del presupuesto (anexo 13)..... | 36 |
| n) | Certificado de la Caja Costarricense de Seguro Social (anexo 14)..... | 36 |

1. PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2021

1.1. Presentación:

Este documento tiene como objeto presentar el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN), para el ejercicio económico correspondiente al 2022. Fue realizado considerando las necesidades de la Institución, las directrices que para tal efecto emitió la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica (BCCR) y el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF).

1.2. Antecedentes de la Institución

1.2.1 Marco General Institucional

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

Conforme con la estrategia corporativa y de calidad se definió el giro negocio en términos del mandato legal y de la atención de requerimientos de las partes interesadas.

Actividad Básica y partes interesadas

La SUPEN es la institución encargada de supervisar el Sistema Nacional de Pensiones –SNP–, específicamente tiene la función social de vigilar el desempeño del sistema, con el propósito de resguardar los intereses de los afiliados, que dan en administración los recursos a los gestores de pensiones que en él participan, con la esperanza de tener acceso a una etapa de retiro que les permita mantener su calidad de vida.

Para cumplir con esa responsabilidad, la SUPEN estableció para el período 2019 – 2023 cuatro diferentes objetivos estratégicos:

- **Objetivo 1: Vigilar la gestión de los participantes del SNP mediante un modelo de supervisión basado en riesgos para proteger los intereses de los afiliados y pensionados:** La SUPEN es la institución encargada de supervisar el SNP, específicamente tiene la función social de vigilar el desempeño de este sistema con el propósito de resguardar los intereses de los afiliados, quienes dan en administración sus recursos a los gestores de pensiones con la esperanza de tener acceso a una etapa de retiro que les permita mantener su calidad de vida. Para cumplir con esta tarea la SUPEN tiene el compromiso de identificar, evaluar y calificar los diferentes riesgos a que pueden ser expuestos los distintos regímenes de pensiones establecidos por ley, que pudieran afectar la administración de los recursos de los afiliados y por ende menoscabar el disfrute de los beneficios ofrecidos. A través de asesoría y la formulación de normativa, la SUPEN propone los cambios que deben llevarse a cabo en el funcionamiento del sector. La visión del supervisor es integral y le permite balancear las pretensiones de los diferentes participantes desde una perspectiva técnica, a través de procesos de socialización de las normas y disposiciones técnicas que consideren opiniones y observaciones del sector ante los cambios que deben implementarse.
- **Objetivo 2: Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados:** La SUPEN es la institución que

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

Para el presente ciclo de planificación, la SUPEN procura fomentar cambios o adiciones a las reglas que operan en el SNP con el objeto de simplificar su funcionamiento y comprensión para los afiliados, ampliar las posibilidades de ahorro y promover un mejor futuro para todos.

- **Objetivo 3: Empoderar al afiliado y pensionado dotándolo de información y herramientas para mejorar su educación previsional:** Este eje se dirige a la mejora de los procesos del SNP de cara al afiliado. La SUPEN ha identificado varios cambios que mejorarían significativamente la calidad de los servicios que se brindan. Como visión estratégica se pretende dar énfasis al manejo de la supervisión y trasladarlo no solamente al fondo de pensiones, sino a las personas, promoviendo el entendimiento en los afiliados de todos los productos que les ofrecen los gestores, procurando que este conocimiento les permita la toma de mejores decisiones y la demanda por servicios de mayor calidad, las cuales deben adaptarse a sus necesidades.
- **Objetivo 4: Fortalecer la gestión institucional mediante la mejora de sus recursos y procesos para la óptima prestación de los servicios:** Este cuarto objetivo se ha formulado en función de preparar las condiciones a lo interno del personal de la organización para poder atender los tres objetivos previos consignados, dado el nivel técnico requerido y la necesidad de preparar a la organización para poder llevarlos adelante. Específicamente, el personal de la SUPEN debe desarrollar nuevas destrezas para adaptarse a los nuevos paradigmas de la supervisión. Las nuevas competencias deben ser apoyadas con la selección exhaustiva de la formación requerida e integrarse lo antes posible a prácticas profesionales cotidianas, de tal manera que, en el corto plazo, las investigaciones, la supervisión, la regulación, la comunicación y las discusiones con las partes interesadas estén al más alto nivel técnico posible.

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

Definición de Clientes

- ↖ Afiliados
- ↖ Beneficiarios
- ↖ Pensionados

1.2.2. Panorama Institucional 2022

Marco Jurídico Institucional

Las Leyes y Reglamentos que constituyen el fundamento legal esencial de la SUPEN se enumeran a continuación:

-  Ley 7523, Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias y sus reformas.
-  Ley 7983, Ley de Protección al Trabajador.
-  Ley 7732, Ley Reguladora del Mercado de Valores.
-  Ley 8343, Ley de Contingencia Fiscal.

La Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias y sus reformas, N° 7523 publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 156 del 18 de agosto de 1995, autorizó 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 muerte. Dicha ley creó la **SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES**, la cual empezó a funcionar a partir de agosto de 1996. Durante los primeros cuatro años de existencia, el objetivo principal de la entidad fue la regulación y fiscalización del régimen de capitalización individual y las entidades administradoras de estos fondos, denominadas Operadoras de Pensiones Complementarias (OPC).

Con la aprobación de la Ley de Protección al Trabajador, N° 7983, publicada en el Alcance N° 11 a La Gaceta N° 35, del 18 de febrero de 2000, el ámbito de acción de la Superintendencia varió considerablemente. Quedaron bajo la supervisión de la SUPEN los regímenes básicos de pensiones, tanto, el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) como los otros regímenes especiales sustitutos de éste, los otros fondos complementarios de pensiones creados por leyes especiales o convenciones colectivas y el Régimen No Contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

A la SUPEN le fue encargada la regulación y supervisión de los regímenes que creó la Ley de Protección al Trabajador: el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias conocido como el ROPC y los Fondos de Capitalización Laboral FCL, ambos basados en sistemas de capitalización individual. Además, la ley le asignó la obligación de velar por el otorgamiento de los beneficios a los afiliados al sistema de pensiones por parte de las entidades autorizadas, aspecto que no estaba contemplado en la legislación anterior.

La Ley Reguladora del Mercado de Valores, Ley N° 7732 reformada por la Ley de Protección al Trabajador establece las potestades del CONASSIF como órgano de dirección de la SUPEN, particularmente la de aprobar las normas que resguarden la solidez financiera de los regímenes de pensiones del Poder Judicial y cualquier otro creado por ley o convención colectiva.

La Ley de Contingencia Fiscal, Ley N° 8343, publicada en el Diario Oficial La Gaceta 250, del 27 de diciembre de 2002, modificó la Ley N° 7523, para encargar a la SUPEN la fiscalización y supervisión de la labor realizada por la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el otorgamiento de las pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, en relación con la legalidad y oportunidad de las resoluciones y en lo relativo a las modificaciones y revalorizaciones de las pensiones que son competencia de la mencionada Dirección.

LEYES DE LOS RÉGIMENES DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS

- ↪ Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias y sus reformas, N°7523.
- ↪ Ley de Protección al Trabajador, N°7983.
- ↪ Entrega del Fondo de Capitalización Laboral a los trabajadores afectados por crisis económica N°9839.
- ↪ Ley para resguardar el derecho de los trabajadores a retirar los recursos de la pensión complementaria N°9906.

LEYES DE LOS RÉGIMENES BÁSICOS Y FONDOS CREADOS POR LEY ESPECIAL

- ↪ Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, N°1655, Artículo 55.
- ↪ Ley de Creación del Timbre del Colegio de Abogados, N°3245.
- ↪ Ley de Creación de la Caja Costarricense de Seguro Social, N°17.
- ↪ Ley de Creación del Fondo del Instituto Costarricense de Electricidad, N°3625.
- ↪ Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, N°5662.
- ↪ Ley de Jubilación Miembros Permanentes Cuerpo Bomberos Instituto Nacional de Seguros, N°6170.
- ↪ Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, N°2248.
- ↪ Ley Orgánica del Instituto Costarricense de Turismo, N°1917.
- ↪ Ley Orgánica del Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo, N°1788.
- ↪ Ley Orgánica del Poder Judicial, N°7333 y Ley que reforma el Título IX de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N°9544.
- ↪ Ley de Creación del Régimen General de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, N°7302.
- ↪ Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio, Ley N°7531.
- ↪ Ley General de Pensiones, N°14.

OTRAS LEYES

- ↪ Ley sobre Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas, Drogas de Uso No Autorizado, Legitimación de Capitales y Actividades Conexas, N°8204.
- ↪ Ley Reguladora del Mercado de Seguros, N°8653.
- ↪ Entrega del Fondo de Capitalización Laboral a los trabajadores afectados por crisis económica N°9839
- ↪ Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N°9635

REGLAMENTOS

- ↪ Reglamento de Riesgos.
- ↪ Reglamento de Gobierno Corporativo.
- ↪ Reglamento de Beneficios del Régimen de Capitalización Individual.
- ↪ Reglamento de Inversiones de las Entidades Reguladas.
- ↪ Reglamento de Tablas de Mortalidad.
- ↪ Reglamento de regímenes de pensiones creados por leyes especiales y regímenes sustitutos al IVM.
- ↪ Reglamento de apertura y funcionamiento de las entidades autorizadas y el funcionamiento de los fondos de pensiones, capitalización laboral y ahorro voluntario previsto en la Ley de Protección al Trabajador.
- ↪ Reglamento Actuarial.
- ↪ Reglamento de Gestión de Activos.
- ↪ Reglamento General de Auditores Externos
- ↪ Reglamento de Información Financiera

Otros Reglamentos Relacionados con los Regímenes de Pensiones Complementarios

- ↗ Reglamento relativo a la información financiera de entidades, grupos y conglomerados financieros.
- ↗ Reglamento para regular la participación de los sujetos fiscalizados en el financiamiento del presupuesto de las Superintendencias.
- ↗ Reglamento de auditores externos aplicable a fiscalizados por SUGEF-SUGEVAL-SUPEN-SUGESE
- ↗ Normativa para el cumplimiento de la Ley N°8204.
- ↗ Normativa contable aplicable a los entes supervisados por SUGEF, SUGEVAL, SUPEN y SUGESE.

REGLAMENTOS REGÍMENES BÁSICOS Y FONDOS CREADOS POR LEY ESPECIAL

- ↗ Normas para el establecimiento y operación del Fondo de Garantías y Ahorro de los Empleados Permanentes del Instituto Costarricense de Electricidad.
- ↗ Reglamento a la Ley del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, N°7531.
- ↗ Reglamento del Fondo de Garantías y Jubilaciones de los Empleados del Banco de Costa Rica.
- ↗ Reglamento del Fondo de Garantías y Jubilaciones de los Empleados del Banco Nacional de Costa Rica.
- ↗ Reglamento del Fondo de Garantías y Jubilaciones del Personal del Instituto Costarricense de Turismo.
- ↗ Reglamento del Fondo de Pensiones y Jubilaciones para los Miembros del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica.
- ↗ Reglamento del Fondo de Retiro de los Empleados de la Caja Costarricense del Seguro Social.
- ↗ Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social.
- ↗ Reglamento General del Régimen de Capitalización establecido en el Título II de la Ley N°7531.
- ↗ Reglamento Régimen de Pensión Complementaria de los Empleados del Instituto Costarricense de Electricidad.
- ↗ Reglamento para la regulación del Retiro Anticipado del RIVM, N°7699.
- ↗ Reglamento del programa del Régimen No Contributivo de Pensiones.
- ↗ Reglamento General del Régimen de Capitalización Colectiva del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.
- ↗ Reglamento a la Ley N°7302, Ley de creación del Régimen General de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional.

1.2.3 Estructura organizacional

Estructura organizacional

La estructura organizacional está conformada por las siguientes unidades organizacionales.

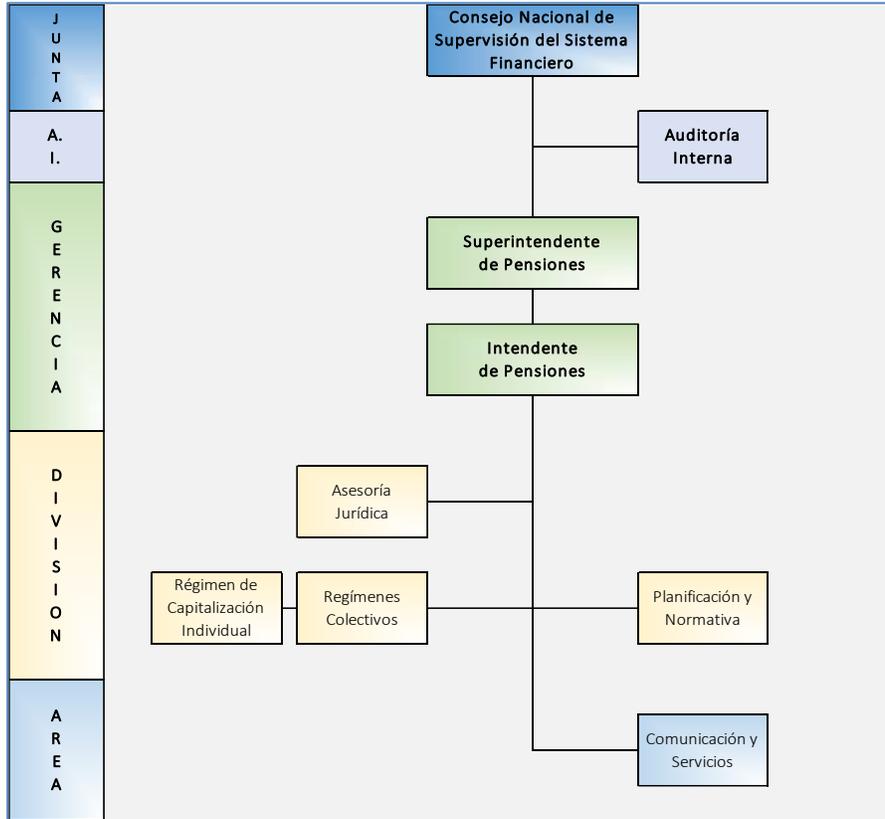
- a) **NIVEL SUPERIOR**
 - i. Despacho del Superintendente.
 - ii. Despacho del Intendente.
- b) **DIVISIÓN**
 - i. Planificación y Normativa.
 - ii. Supervisión Regímenes de Capitalización Individual.
 - iii. Supervisión Regímenes Colectivos.
 - iv. Jurídica.
- c) **ÁREA**

i. Comunicación y Servicios.

Organigrama

El siguiente cuadro muestra como está conformada la organización.

FIGURA 1: ORGANIGRAMA SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES 2021



Funciones de las unidades organizacionales:

Despacho del Superintendente e Intendente

Tiene la responsabilidad planificar, dirigir y coordinar todas aquellas actividades relacionadas con la organización, funcionamiento y coordinación de las dependencias de la Institución, con apoyo de las leyes, reglamentos y resoluciones del CONASSIF.

De igual forma gestiona el cumplimiento de los objetivos estratégicos y de calidad de la SUPEN y los objetivos tácticos de cada dependencia.

División de Regímenes de Capitalización Individual -RCI-

Tiene a cargo planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las acciones de supervisión tendientes a fiscalizar y supervisar el funcionamiento de las principales áreas, operaciones y

riesgos de los fondos de pensiones y las entidades que los administran, procurando la mejora continua de los procesos y procedimientos, dentro de un sistema de gestión de la calidad.

División de Regímenes Colectivos -RC-

Tiene a su cargo planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las acciones de supervisión tendientes a fiscalizar y supervisar el funcionamiento de las principales áreas, operaciones y riesgos de los Regímenes Colectivos conformados por los Regímenes Básicos y los Fondos Complementarios Especiales, procurando la mejora continua de los procesos y procedimientos.

División de Planificación y Normativa -PyN-

Tiene a cargo planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades relacionadas con la modernización permanente del Modelo de Supervisión del SNP. Asimismo, determinar y dictar las normas y disposiciones legales que regulan la organización, funcionamiento y operación del SNP, así como emitir los acuerdos de las autorizaciones que se soliciten para la operación y funcionamiento por parte de los participantes.

División Jurídica -DJ-

Tiene bajo su responsabilidad asesorar a la institución en materia jurídica de forma oportuna, con el propósito de coadyuvar en el proceso de toma de decisiones y garantizar que ejecute sus funciones con estricto apego al ordenamiento jurídico.

Tecnologías de Información ¹ -TI-

Este servicio es suministrado por el Banco Central de Costa Rica mediante acuerdos de nivel de servicios internos. Es responsable de planificar, coordinar, ejecutar, controlar y supervisar todos los aspectos de tecnología informática que requiere la SUPEN. Apoyar los procesos mediante la administración de la infraestructura tecnológica, la cual soporta sus recursos de información.

Área Comunicación y Servicios -CyS-

Tiene a cargo facilitar y apoyar el desarrollo de la Institución en su conjunto, proveyendo en cantidad, calidad y oportunidad necesaria los servicios de apoyo para su desarrollo, basado en un proceso de modernización permanente y mejoramiento continuo, que facilite la adecuación a los cambios del entorno y cumplimiento de las metas de manera eficaz y responsable.

Planifica, dirige y coordina las estrategias de comunicación encaminada a crear una cultura previsional y a la proyección y entendimiento de las funciones de la SUPEN.

Asimismo, se encarga de la formulación de planes y presupuestos institucionales, así como su ejecución, seguimiento y evaluación. Además, la consolidación de estadísticas y elaboración de publicaciones periódicas que informen a los afiliados y público en general sobre el comportamiento y evolución de las variables más relevantes del Sistema Nacional de Pensiones.

¹ Proceso externo, provisto por el BCCR

Detalle de plazas

La SUPEN dispone presupuestariamente para el 2022 de 78 plazas regulares, de las cuales 1 es discrecional, distribuidas dentro de su estructura vigente de la siguiente manera.

Cuadro 3: Detalle de plazas por centro de costo

| Dependencia | Número de plazas |
|---|------------------|
| Despacho | 4 |
| División de Regímenes Colectivos | 20 |
| División de Regímenes Capitalización Individual | 23 |
| Asesoría Jurídica | 8 |
| División de Planificación y Normativa | 9 |
| Área de Comunicación y Servicio | 14 |
| TOTAL | 78 |

Estructura de puestos

Adicionalmente, a efectos de identificar la composición de la estructura de plazas, según la categorización de puestos señalada en el Manual de Actividades Ocupacionales del Banco Central de Costa Rica, se está utilizando la presente nomenclatura a efectos de mostrar en el cuadro 4 y 5 la estructura de puestos por instancias y el salario por categoría.

Cuadro 4: Estructura de puestos

| CATEGORIA | NIVEL | PUESTO |
|-----------|------------------------------------|---|
| Ejecutivo | Ejecutivo | Superintendente e Intendente |
| Auditor | | Auditor y Sub-auditor Interno |
| Director | | Director General / Director de Supervisión |
| PGB5 | | Asesor |
| Director | | Director de Departamento / Líder de Supervisión |
| PGB4 | Profesional en Gestión Bancaria | Coordinador de área / Supervisor Principal |
| PGB3 | | Personal operativo según requerimientos profesionales. / Supervisor 2 |
| PGB2 | | Personal operativo según requerimientos profesionales. / Supervisor 1 |
| PGB1 | | Personal operativo según requerimientos profesionales |
| PGI3 | Profesional en Gestión Informática | Personal operativo según requerimientos profesionales. |

| CATEGORIA | NIVEL | PUESTO |
|-----------|---|--|
| PGI2 | | Personal operativo según requerimientos profesionales. / Supervisor Tecnologías de Información |
| PGI1 | | Personal operativo según requerimientos profesionales. |
| PGAI | Profesional Gestión Auditoría Interna 3 | Personal operativo de la Auditoría Interna según requerimientos profesionales. / PGAI3 |
| TSI2 | Técnicos en Servicios Institucionales | Personal operativo según requerimientos profesionales |
| TSI1 | | |
| ASI2 | Asistentes de Servicios Institucionales | Secretarias, mantenimiento, recepcionista |
| ASI1 | | |
| ASG2 | Asistentes de Servicios Generales | Choferes y misceláneos |
| ASG1 | | |

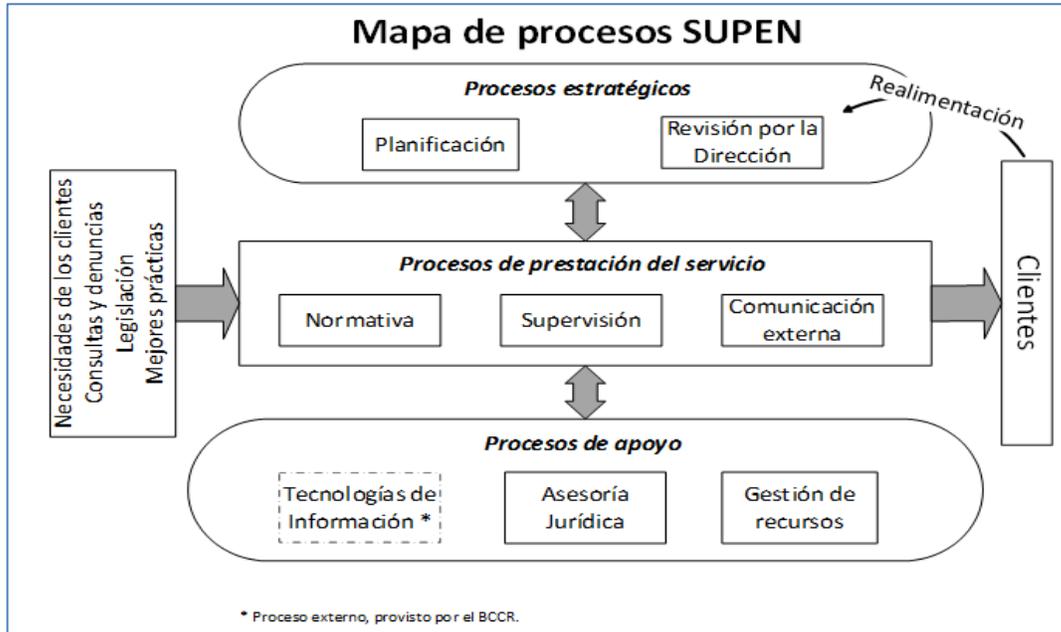
Cuadro 5: Presupuesto de salarios para el 2022

| Categoría | Clase de puesto | Escala | Salario base /global 2021 | Número de puestos | Total anual (miles) |
|--|---------------------------------------|-----------|---------------------------|-------------------|---------------------|
| 03 | Intendente | G. Global | 5 453 000 | 1 | 68 793 |
| 04 | Superintendente | G. Global | 5 596 500 | 1 | 84 035 |
| 02 | Asistente Servicios Institucionales 1 | Global | 556 021 | 2 | 10 400 |
| 03 | Asistente Servicios Institucionales 2 | Global | 667 166 | 6 | 50 958 |
| 05 | Técnico Servicios Institucionales 2 | Global | 915 625 | 1 | 11 656 |
| 07 | Profesional Gestión Bancaria 2 | Global | 1 442 742 | 2 | 37 761 |
| 07 | Supervisor 1 | Global | 1 442 742 | 8 | 151 043 |
| 08 | Profesional Gestión Bancaria 3 | Global | 1 748 719 | 14 | 304 412 |
| 08 | Supervisor 2 | Global | 1 748 719 | 16 | 327 397 |
| 08 | Supervisor TI | Global | 1 748 719 | 2 | 43 487 |
| 09 | Ejecutivo | Global | 2 196 215 | 3 | 85 655 |
| 09 | Supervisor Principal | Global | 2 196 215 | 7 | 199 861 |
| 10 | Director de Departamento | Global | 4 030 770 | 2 | 102 624 |
| 10 | Líder de Supervisión | Global | 4 030 770 | 3 | 153 936 |
| 10 | Profesional Gestión Bancaria 5 | Global | 4 030 770 | 1 | 51 312 |
| 12 | Director de División | Global | 5 456 652 | 2 | 151 598 |
| 12 | Director de Supervisión | Global | 5 456 652 | 1 | 75 799 |
| 09 | Asistente Servicios Institucionales 2 | Pluses | 284 694 | 1 | 3 480 |
| 22 | Supervisor 2 | Pluses | 693 523 | 2 | 17 460 |
| 25 | Supervisor Principal | Pluses | 863 762 | 1 | 11 086 |
| 31 | Líder de Supervisión | Pluses | 1 217 418 | 1 | 16 980 |
| 36 | Director de Supervisión | Pluses | 1 765 456 | 1 | 22 701 |
| Total | | | | 78 | 1 982 434 |
| Reconocimiento por anualidad | | | | | 41 799 |
| Remuneración adicional | | | | 62 | |
| Asignación profesional | | | | 15 131 | |
| Prohibición | | | | 44 535 | |
| Reconocimiento por méritos | | | | 66 010 | |
| Remuneración adicional ajuste de mercado | | | | 25 976 | |
| Otros Incentivos | | | | | 151 715 |
| Total | | | | | 2 175 948 |

Estructura de procesos institucionales

En la Figura 2 se muestra el modelo de procesos sobre la cual se fundamenta la estructura organizacional. En este modelo se definen los procesos sustantivos y de apoyo sobre los que se orientarán todas las actividades de la organización, con el fin de facilitar el logro de la misión, visión y cumplir las atribuciones, competencias y deberes que le otorga la legislación vigente.

**FIGURA 2: MAPA DE PROCESOS
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD 2021**



1.3 Diagnóstico Institucional

Las obligaciones de la SUPEN establecidas por Ley, pueden verse afectadas por situaciones de índole económico, social, político o tecnológico, por lo tanto, a efecto de poder considerar la posible influencia que pudieran tener estas situaciones en los proyectos de mediano plazo, a continuación, se presenta un resumen de los diagnósticos para cada uno de los entornos relevantes para la Institución.

Para este análisis se utilizó como principal insumo: el informe preparado por el BCCR y denominado Informe de estabilidad financiera 2021 y algunas noticias internacionales.

1.3.1 Entorno económico

De acuerdo con el informe Perspectivas Económicas Mundiales del Fondo Monetario Internacional (FMI) de abril de 2021, en el 2020 la economía mundial se contrajo 3,3%. La pandemia por el COVID-19 profundizó la desaceleración ya observada desde el 2019 como consecuencia de las disputas comerciales entre China y los Estados Unidos y la salida del Reino Unido de la Unión Europea (Brexit).

En este contexto, los sistemas bancarios enfrentaron retos importantes en el ámbito mundial, dado el aumento del riesgo de crédito en los sectores económicos más fuertemente golpeados por la pandemia, con un impacto generalizado en los niveles de rentabilidad.

Los mercados financieros, sin embargo, no mostraron repercusiones importantes porque el apoyo gubernamental permitió sostener algunos sectores económicos y porque las políticas contra cíclicas de los bancos centrales proveyeron liquidez suficiente al sistema y dieron tranquilidad a los agentes económicos.

Para el bienio 2021-2022, los organismos financieros internacionales prevén una recuperación de la economía global condicionada por la evolución de la pandemia, la eficiencia en los procesos de distribución y aplicación de las vacunas contra el COVID-19, la efectividad de esas vacunas y la continuidad de políticas de apoyo al crecimiento, en particular en las economías avanzadas.

El FMI prevé un crecimiento de la economía mundial de 6,0% y 4,4% en los años 2021 y 2022, apoyado en la premisa de la capacidad de controlar la severidad de la pandemia de forma equitativa y que esto permita flexibilizar las medidas sanitarias para reactivar nuevamente la actividad económica mundial. Pero, también destaca que la reactivación económica será muy disímil entre países, dependerá del acceso a los sistemas de salud, la eficacia de las políticas y las características estructurales de cada país al inicio de la crisis.

Por su parte, la economía costarricense, al igual que la de la mayoría de los países, ha sido fuertemente afectada por el COVID-19. Las cifras revelan una significativa contracción de la actividad económica y un incremento sustancial en el desempleo. Aunque desde el tercer trimestre del 2020 el Índice Mensual de Actividad Económica muestra señales de recuperación, existen disparidades en el ritmo de recuperación de las diferentes actividades económicas. Así, los sectores de hoteles y restaurantes, transporte, construcción y comercio, si bien muestran una mejora, están aún lejos de alcanzar los niveles de actividad que tenían previo a la pandemia.

Se estima que el Producto Interno Bruto (PIB) habría caído en el 2020 un 4,5%, con una fuerte contracción en el segundo trimestre (-7,6% en términos interanuales) y tasas de variación de -6,2% y -4,7% en los siguientes dos trimestres. En su Programa Macroeconómico de enero de 2021, el Banco Central de Costa Rica estimó que la economía crecería 2,6% en 2021 y 3,6% un año después, congruente con las señales de recuperación observadas en la segunda parte de 2020, así como con la mejora que se registra en las economías de los principales socios comerciales. Sin embargo, la trayectoria de la producción nacional continuará condicionada por el entorno internacional, el avance con el proceso de ajuste fiscal y la evolución de la pandemia tanto en el ámbito local como internacional.

En lo que respecta a las finanzas públicas, estas fueron fuertemente afectadas por la pandemia. El Ministerio de Hacienda estima que el déficit primario cerró en 3,9% del PIB en el 2020, y el déficit financiero en 8,7%². Para el 2021 y el 2022, se prevé una reducción del déficit primario a 1,7% y 0,3% del PIB y del déficit financiero a 7,0% y 5,9%, respectivamente. Esta trayectoria descendente del desequilibrio fiscal se fundamenta en la recuperación esperada de la actividad económica, las reformas fiscales contempladas en el convenio de financiamiento con el FMI y la estricta aplicación de la regla fiscal contenida en la Ley N°9635 para la contención del gasto primario corriente.

² Estas cifras fiscales incluyen a los órganos desconcentrados (OD).

Retos Sistema Nacional de Pensiones y el Mercado Laboral

Específicamente para el sector se detectan varias retas a los cuales se debe prestar especial atención a efecto de que estar preparados para el posible impacto, entre los que se destacan.

- ✓ Impacto sistémico en los macro precios por el tamaño de los fondos de pensiones y la generación del precio final.
- ✓ Entorno económico global influido por medidas comerciales proteccionistas.
- ✓ Mayor volatilidad en los mercados financieros, fenómenos climáticos adversos y conflictos sociales y políticos.
- ✓ Tasas de interés bajas debido a las políticas macroeconómicas y mucha liquidez.
- ✓ Personas viven más años y tienen menos hijos.
- ✓ La pandemia no generó cambios demográficos y poblacionales, pero si mejoró significativamente los hábitos de higiene.
- ✓ Puede que exista una mayor demanda por los servicios de salud del país, proyectándose población extranjera que decida vivir en Costa Rica.
- ✓ Disminución de los ingresos de la clase media. Cambios en el mercado laboral y automatización de procesos industriales.
- ✓ Baja productividad laboral en los sectores jóvenes, producto de la desmejora en los servicios de educación pública.
- ✓ Acelerada digitalización, automatización y robotización de los trabajos detonados por la pandemia.
- ✓ La deslocalización del trabajo, el teletrabajo, como respuesta a la pandemia y a los cambios de los modelos de negocios, organización y participación puede significar cambios en los mercados de trabajo, remuneración y cotización.
- ✓ Demanda nuevos profesionales afines a la tecnología, digitalización y con habilidades de trabajo en equipo en línea y a distancia.
- ✓ Existen esfuerzos por implementar un amplio abanico de reformas estructurales, apuntaladas por un avance sustancial en el proceso de adhesión a la OCDE, incluida la promulgación de leyes sobre seguro de depósito y supervisión consolidada.
- ✓ Elecciones presidenciales en Costa Rica en el 2022.

1.3.2 Entorno legal

Durante los próximos meses la Superintendencia de Pensiones tiene planificado continuar con el remozamiento de la normativa del sistema de pensiones. En el ámbito de los regímenes de capitalización colectiva, participará en las discusiones técnicas asociadas a proyectos de reforma el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte y el diseño técnico de la que podría ser una futura reforma para dotar al país de una pensión universal. En el ámbito del régimen de capitalización individual los proyectos previstos tienen que ver con la implementación de un modelo de inversión de tipo fondos generacionales, es decir que las inversiones apunten a metas de tasas de remplazo en función de grupos etarios predeterminados (generación).

También se prevé una simplificación de trámites y actualización del régimen voluntario, a efecto de que se consolide como alternativa de ahorro previsional para trabajadores independientes o asalariados con condiciones de ahorro. Además, los proyectos normativos próximos tienen una visión de apoyo al afiliado a través de los estados de cuenta, los cuales, en vez de concentrarse en mostrar ahorros,

promoverán mediante técnicas de economía del comportamiento, el transformar los saldos en pensiones devengados, de tal manera que se vaya visualizando el porte del régimen complementario a las pensiones totales de los trabajadores.

A partir de la crisis global de 2008, la protección al consumidor financiero ha tomado un papel protagónico en las agendas de los distintos organismos internacionales y gobiernos.

Dentro de esa coyuntura, en octubre de 2011 y por encargo de los países miembros del G20, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), emitió los Principios de alto nivel sobre protección al consumidor financiero (Principios de alto nivel), que son principios generales complementarios de aplicación transversal a todos los sectores financieros. En ese sentido, la Superintendencia se mantiene trabajando en conjunto con otros organismos de supervisión financiera para proponer la regulación apegada a las sanas prácticas internacionales

1.3.3 Entorno Tecnológico

Los proyectos de ámbito tecnológico de la superintendencia se embarcan en procurar adaptar los estándares vigentes a la organización. Temas como big data, analítica, y esquemas de indicadores financieros y actuariales con altos volúmenes de información para su procesamiento, son el norte al que se apunta. También en los próximos meses se estará trabajando en la integración de diversas fuentes de información para una mejor identificación de riesgos en las distintas variables que pudieran incidir en el desempeño de los gestores de fondos de pensiones.

También forma parte del ámbito tecnológico los esfuerzos por mejorar las estrategias y mecanismos de comunicación con los afiliados, especialmente la transformación de la página web.

1.3.4 Análisis de fortalezas oportunidades, debilidades y a amenazas

En relación con este punto, en el proceso de documentación del Plan Estratégico (PE) se hace necesario analizar el entorno para, a partir de ahí, desarrollar las posibles soluciones a los problemas que se detecten, conociendo la fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la organización.

Se presenta una actualización del análisis interno en términos de fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades:

Fortalezas

- Experiencia y conocimientos técnicos en seguridad social para supervisar y normar de acuerdo con las necesidades del Sistema Nacional de Pensiones y del Fondo de Capitalización Laboral.
- Alto compromiso y flexibilidad en el personal para adaptarse a los cambios en el entorno.
- Competencias legales para llevar a cabo la supervisión sobre el Sistema Nacional de Pensiones y el Fondo de Capitalización Laboral.
- Compromiso del personal en promover e impulsar las transformaciones para alcanzar la sostenibilidad, suficiencia y cobertura del Sistema Nacional de Pensiones.
- Cultura que impulsa el uso de las tecnológicas de información para llevar adelante procesos de supervisión de acuerdo con los requerimientos de los mercados financieros.

- Capacidad de integrar la información de todos los participantes del sistema, para supervisar y ofrecer servicios para la toma de decisiones.
- Credibilidad y posicionamiento técnico para brindar criterios en temas previsionales.

Oportunidades

- Auge a nivel internacional de iniciativas en el campo de la educación financiera para promover cambios de conducta de los consumidores.
- Existencia de un Pilar Complementario Voluntario de Pensiones con incentivos fiscales para responder a las nuevas necesidades de la población de cara a una mayor proyección para la vejez.
- Iniciativas de Ley que procuran fortalecer las potestades de supervisión sobre algunas entidades y conductas en el Sistema Nacional de Pensiones.

Debilidades

- Brechas en las competencias del recurso humano para la implementación del Modelo de Supervisión Basado en Riesgo.
- Desalineamiento de la estructura organizacional con los requerimientos del Modelo de Supervisión Basado en Riesgo.
- Deficiencias en la comunicación con los afiliados y supervisados.
- Lento proceso de contratación del recurso humano por dependencia a los procesos del BCCR.
- Desajuste en las guías y disposiciones internas para una mejor implementación del Modelo de Supervisión Basado en Riesgo.
- Ausencia de un plan de continuidad (sucesión) para el recurso humano.
- Segmentación de la supervisión por regímenes.

Amenazas

- Déficit fiscal alto con efectos en el mercado financiero y en la seguridad social.
- El envejecimiento de la población y una mayor reducción en la natalidad esperada.
- Alta informalidad y los cambios en el mercado laboral hacia trabajos temporales en plataformas tecnológicas.
- Demora en la toma de decisiones por parte del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por CCSS.
- Insuficiencia del Régimen No Contributivo para cubrir adultos mayores en condiciones de pobreza.
- Bajo nivel de educación financiera en la población afiliada.
- Cambio climático y la exposición a enfermedades pandémicas.
- La reducción de tasas de interés a nivel mundial.
- Ataques cibernéticos al sistema financiero.
- Deficiencias en el marco legal de algunos sujetos supervisados.

1.3.5 Riesgos institucionales

En cumplimiento de lo indicado en la Ley de Control Interno, así como con la normativa dictada con posterioridad por la Contraloría General de la República y el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, incluyó la gestión de riesgos en el Sistema de gestión de la calidad, como una actividad regular de la institución, con el propósito de ayudar al cumplimiento de los objetivos de la organización, ante la eventual ocurrencia de eventos previsible adversos.

Se detallan por proceso, los principales eventos generadores de riesgos a que se ve expuesta la organización en este momento.

En el proceso de Supervisión:

Se identificaron 32 eventos de riesgo de los cuales solamente se identifica uno cuyo riesgo residual queda fuera de la zona de apetito de riesgo según los criterios utilizados; para el cual se requiere y se definen actividades especiales para su gestión en el presente ciclo, el evento indicado es el siguiente:

- Eventual toma de decisiones por parte de autoridades políticas, que debiliten los objetivos del Sistema Nacional de Pensiones.

Es importante recalcar que este evento se considera de corte transversal ya que sus efectos recaen sobre toda la institución.

En el proceso de Planificación y Normativa:

Se identificaron 11 eventos de riesgo de los cuales todos se encuentran ubicados en la zona de apetito de riesgo aceptable.

En el proceso de Comunicación y Servicios:

Se identificaron 10 eventos de riesgo de los cuales todos se encuentran ubicados en la zona de apetito de riesgo aceptable.

En el proceso Jurídico:

Se identificaron 8 eventos de riesgo de los cuales solamente uno de ellos requiere de seguimiento y gestión adicional para el presente ciclo; este evento es el mismo declarado para el proceso de Supervisión, el cual a su vez se considera de orden transversal.

Eventos de riesgos transversales:

Se identificaron a nivel transversal 28 eventos de riesgo, de los cuales solamente dos de ellos requieren de seguimiento y gestión adicional para el presente ciclo por ubicarse fuera de la zona de apetito de riesgo, uno de ellos ya fue descrito en el proceso de Supervisión y Asesoría Legal, el otro se cita a continuación:

- Fallas en la coordinación y generación de información para la atención de requerimientos de los medios de comunicación que puedan afectar la imagen de la institución o generar expectativas incorrectas en la población.

Análisis del impacto del COVID-19 en el desempeño de la gestión institucional y la prestación del servicio

Se da seguimiento a la posible afectación o impacto del COVID -19, como uno de los riesgos que puede incidir en la continuidad del negocio y la prestación del servicio.

Las medidas adoptadas durante el último año contribuyeron que el impacto de la pandemia se encuentra en la zona de apetito de riesgo aceptable:

- ✓ Al cierre de oficinas en febrero se identifica que la herramienta de teletrabajo ha alcanzado un nivel de madurez institucional muy significativo, ya que ha permitido que se brinde el servicio en condiciones normales de operación.

- ✓ La Superintendencia cuenta con el equipo de cómputo necesario y los mecanismos de enlace a sistemas institucionales que han permitido a los funcionarios continuar con sus labores normales de forma remota y sin afectación.
- ✓ La Superintendencia cuenta con un Plan de continuidad de negocio que tiene definido los servicios críticos para asegurar la prestación del servicio, los roles de participantes clave en caso de emergencia, así como el plan de contingencia que permita reestablecer el servicio en el menor de los plazos.
- ✓ Durante los meses de afectación, solamente se reporta un total de 3 funcionarios contagiados, es decir un 4% de la población total de trabajadores de SUPEN, por lo que el nivel de incidencia que podría provocar discontinuidad del servicio por ausencia del personal se considera poco significativa.
- ✓ La mayoría de las gestiones presentadas por los usuarios se reciben por medios electrónicos desde antes de la crisis sanitaria, por lo cual no ha habido grandes cambios en ese sentido.
- ✓ Los equipos y sistemas informáticos del Banco Central de Costa Rica permiten hacer y recibir llamadas externas e internas desde el domicilio de los funcionarios y también realizar reuniones virtuales, por lo que en esta materia se ha seguido operando de forma fluida.
- ✓ El servicio de atención al usuario ha seguido prestándose con normalidad.
- ✓ El Plan Anual de Supervisión se está ejecutando satisfactoriamente mediante la modalidad de seguimiento por teletrabajo.
- ✓ Los resultados obtenidos en el seguimiento del Plan Operativo evidencia, que se están cumpliendo los compromisos establecidos para el período de análisis.
- ✓ Se han llevado a cabo las auditorías interna y externa de calidad programadas para el período, sin inconvenientes bajo la modalidad de atención remota y se han reportado resultados satisfactorios en las evaluaciones.

Durante la emergencia sanitaria se han mantenido algunas medidas adicionales con el propósito de asegurar la calidad en la prestación del servicio y el cumplimiento de la gestión:

- ✓ Se ha dado seguimiento a actividades como capacitaciones, reuniones, charlas, seguimiento a planes de acción, coordinación de tareas y proyectos, auditorías programadas en el Plan Operativo de 2021, esto mediante teletrabajo para cumplir con las horas presupuestadas.
- ✓ Asimismo, como mecanismo de control se ha elaborado informe mensual de supervisión dirigido al Superintendente como responsable máximo, informe que contiene los principales hallazgos de supervisión, el impacto de la pandemia en los regímenes, afiliados y pensionados, y las principales líneas de acción a seguir.
- ✓ Se han elaborado agendas de actividades realizadas mediante teletrabajo, para el debido seguimiento y control de atención de tareas, agendas que son complementarias a los controles de registro y atención de tareas propias registradas en el sistema de trámites.
- ✓ Se han acatado de forma inmediata todas las disposiciones emitidas por las autoridades sanitarias del país, con el fin de disminuir los impactos de la pandemia, esto como mecanismo clave para el control de la crisis.
- ✓ Debido a la dinámica ininterrumpida de la gestión y de prestación de servicio que se ha dado en la institución durante el período de la crisis sanitaria, así como el logro de objetivos y planes a la fecha, se considera que este riesgo se encuentra controlado y con las medidas de atención adecuadas, por lo que debe seguirse administrando con la atención que por su naturaleza requiere.

1.4 Marco filosófico institucional

Define la filosofía de la organización, la cual se indica a continuación:

➤ **VISIÓN:**

Ser líder en el fortalecimiento del Sistema Multipilar de Pensiones para el bienestar de las personas.

➤ **MISIÓN:**

Somos la Institución encargada de supervisar el sistema costarricense de pensiones, para la protección de los intereses de los afiliados y pensionados.

➤ **VALORES INSTITUCIONALES:**

| | |
|--------------------------|--|
| Integridad: | Actuamos con rectitud para cumplir con nuestros compromisos. |
| Transparencia: | Informamos con claridad, veracidad y oportunidad sobre nuestras actuaciones. |
| Mejora continua: | Promovemos el uso de mejores prácticas para brindar servicios de alta calidad a nuestros clientes. |
| Trabajo en equipo | Laboramos de manera coordinada, en un ambiente de respeto y cordialidad, para alcanzar los objetivos de la organización. |

➤ **POLÍTICA DE CALIDAD:**

El personal de la Superintendencia de Pensiones apoyado en el Sistema de Gestión de Calidad y en beneficio de los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones, se compromete a:

- Alcanzar los objetivos estratégicos de la institución.
- Cumplir la normativa de control interno.
- Mantener la eficacia y el mejoramiento continuo.

➤ **VALOR PÚBLICO:**

Crear confianza en el Sistema Nacional de Pensiones, promoviendo la regulación y la supervisión adecuada, para el bienestar de los afiliados y pensionados.

1.5 Plan estratégico institucional

Durante el 2019 se inició la ejecución del Plan Estratégico 2019-2023 lo que permitió contar con un mayor detalle sobre las actividades, plazos y recursos de los proyectos estratégicos. Por lo tanto, la revisión anual del plan estratégico correspondiente a 2021 consistió en la revisión del portafolio institucional de proyectos con el propósito de alinear la institución hacia el logro de sus metas, mediante ajustes realizados en los tiempos y prioridades de ejecución de los proyectos, en función de los recursos humanos y financieros disponibles.

Esta revisión permitió estimar los requerimientos de recursos para 2022 y los correspondientes a la tecnología de información. Los resultados del ejercicio de revisión anual dieron como resultado el siguiente documento incluido en el anexo 1:

1.5.1 Proyectos Estratégicos

Con el propósito de cumplir con los objetivos estratégicos, la SUPEN pretende desarrollar durante el 2022 los proyectos estratégicos que se indican en el anexo 2.

1.6 Matriz de Programación, Seguimiento y Evaluación Sectorial e Institucional (MAPSESI).

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo y de Inversiones Públicas del Bicentenario 2019-2022 (PNDIP), la meta del sector supervisor del sistema financiero, incluida la SUPEN, es la implementación del modelo de Supervisión Basado en Riesgos, como parte del objetivo sectorial de coadyuvar a mantener la estabilidad del sistema financiero mediante el fortalecimiento de la supervisión y regulación micro prudencial, de acuerdo con las siguientes metas:

Cuadro 6: MATRIZ DE ARTICULACION PLAN PRESUPUESTO 2022



| | |
|---|---|
| Nombre de la Institución: | Superintendencia de Pensiones |
| Nombre del Jерarca de la Institución | Rocío Aguilar Montoya |
| Sector: | Hacienda Pública, Monetaria y de Supervisión Financiera |
| Ministro(a) Rector(a) | Elian Villegas |

OBJETIVO NACIONAL

Generar un crecimiento económico inclusivo en el ámbito nacional y regional, en armonía con el ambiente, generando empleos de calidad, y reduciendo la pobreza y la desigualdad.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO E INVERSIÓN PÚBLICA 2019-2022 (PNDIP)

| ODS VINCULADO | ÁREA ESTRATEGICA DE ARTICULACIÓN PRESIDENCIAL | OBJETIVO DE LAS METAS DEL ÁREA ESTRATÉGICA | INTERVENCION ESTRATEGICA | OBJETIVO INTERVENCION ESTRATEGICA | INDICADOR DE LA INTERVENCION ESTRATEGICA | LINEA BASE DEL INDICADOR (regional cuando proceda) | META DEL PERIODO Y ANUALES (regional cuando proceda) |
|----------------------------------|---|--|--|---|--|--|--|
| N/A (Ningún objetivo se vincula) | Economía para la Estabilidad y Crecimiento | Consolidar la supervisión basada en riesgos en las entidades supervisadas en el Sistema Financiero Costarricense | Supervisión del Sistema Financiero Costarricense | Porcentaje del activo supervisado bajo un enfoque de supervisión basada en riesgos por la SUPEN | 2019-2022: 100% | 0% | 100% |

| PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA PRESUPUESTARIA | | | | | | | | |
|---|--|---|---|-------------------------------|----------|----------------|----------|---------|
| COBERTURA GEOGRÁFICA POR REGIÓN | OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) | CODIGO Y NOMBRE DEL PROGRAMA O SUBPROGRAMA PRESUPUESTARIO | CODIGO Y NOMBRE DEL PRODUCTO FINAL Y/O INTERMEDIO (BIENES/ SERVICIOS) | UNIDAD DE MEDIDA DEL PRODUCTO | | POBLACIÓN META | | |
| | | | | DESCRIPCIÓN | CANTIDAD | USUARIO (A) | CANTIDAD | |
| | | | | | | | HOMBRES | MUJERES |
| 100% | Consolidar la Supervisión del sistema financiero costarricense basada en riesgos mediante su aplicación en los ámbitos de las entidades financieras, valores, pensiones y seguros para la estabilidad financiera | 26-10-00-00 26-15-00-00 | PF.01 Supervisión | Porcentaje | 100% | 2797399 | 1694046 | 1103353 |
| | | | | | | | | |

| CÓDIGO Y NOMBRE INDICADORES DE PRODUCTO FINAL Y/O INTERMEDIO | LÍNEA BASE | METAS DEL INDICADOR | | | | ESTIMACIÓN ANUAL DE RECURSOS PRESUPUESTARIOS (en millones de colones) | | SUPUESTOS, NOTAS TÉCNICAS Y OBSERVACIONES |
|---|------------|---------------------|----------------------|------|------|---|--------------------------|---|
| | | t | DESEMPEÑO PROYECTADO | | | MONTO | FUENTE DE FINANCIAMIENTO | |
| | | ANUAL | t+1 | t+2 | t+3 | | | |
| PF.01.01 Porcentaje del activo supervisado bajo un enfoque de supervisión basada en riesgos por la SUPEN | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 5390 | Recursos propios | |
| | | | | | | | | |

2. PLAN PRESUPUESTO

2.1 Presentación

En esta sección del documento se detalla los ingresos y egresos presupuestados para el ejercicio económico 2022. Se presenta un presupuesto total por la suma de ₡5.529,3 millones de colones. Con esos recursos la administración pretende institucionalmente cumplir con lo establecido en la misión y visión de la SUPEN y, por ende, ejecutar las obligaciones establecidas por Ley.

2.2 Directrices para la formulación del POI - Presupuesto

En el anexo 9 se adjunta una copia de las directrices dictadas por el CONASSIF y aprobadas por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, relacionadas con la formulación del POI -Presupuesto para el 2022.

2.3 Plan de trabajo

En la sección de los anexos se presenta de manera detallada, la vinculación de los objetivos, metas, así como, los Indicadores de Gestión, planteados en el Plan Operativo Institucional (POI) de la SUPEN para el 2022, para cada una de las Divisiones, Departamentos o Áreas, con su respectivo indicador de medida.

2.3.1. Objetivos y Metas de las Instancias

En el anexo 6 se presenta de manera detallada, la vinculación de los objetivos, metas, así como, los Indicadores de Gestión, planteados en el Plan Operativo Institucional (POI), para cada una de las Divisiones o Áreas, con su respectivo indicador de cumplimiento. Como complemento a esa información se presentan los siguientes cuadros que contienen el detalle de la planificación agregada.

Cuadro 7: Planificación Agregada

| # ANEXO | DEPENDENCIA | OBJETIVO |
|---------|---|---|
| 1 | Despacho | Presenta la vinculación del Plan Nacional de Desarrollo con el Plan Operativo Institucional |
| 2 | División Jurídica | Vinculación de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión |
| 3 | División de Planificación y Normativa | Vinculación de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión |
| 4 | División de Supervisión Regímenes Colectivos | Vinculación de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión |
| 5 | División de Supervisión Regímenes Capitalización Individual | Vinculación de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión |
| 6 | Área Comunicación Servicios | Vinculación de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión |

Cuadro 8: Metas por dependencia

| DEPENDENCIA | # META | ENUNCIADO |
|--|--------|--|
| DESPACHO | | |
| | 1 | Tener, en promedio, el resultado de los procesos con nota igual o superior al 85%. |
| DIVISIÓN JURÍDICA | | |
| | 2 | Tramitar en tiempo las solicitudes de asesoría jurídica y los recursos administrativos. |
| | 3 | Tramitar en tiempo las solicitudes de denuncias y/o consultas de los afiliados. |
| | 4 | Tramitar en un tiempo promedio no superior de doce meses calendario los procedimientos administrativos iniciados por la Superintendencia de Pensiones. |
| | 5 | Atender las solicitudes relacionadas con la mejora continua, con base en la atención de temas de calidad, riesgos, observaciones de AI, proyectos, capacitación, entre otros. |
| DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y NORMATIVA | | |
| | 6 | Tener la planificación estratégica actualizada y alineada a los requerimientos institucionales. |
| | 7 | Cumplir con las entregas de los proyectos en el plazo planificado. |
| | 8 | Presentar estudios que cumplan con los requisitos del producto. |
| | 9 | Utilizar, en PyN, el 65% del plazo declarado en la publicación realizada en La Gaceta por la SUPEN. |
| | 10 | Cumplir el 100% del cronograma de revisión de normativa al menos cada tres años. |
| | 11 | Atender las solicitudes relacionadas con la mejora continua, con base en la atención de temas de calidad, riesgos, observaciones de AI, proyectos, capacitación, entre otros. |
| DIVISIÓN SUPERVISIÓN DEL RÉGIMENES COLECTIVOS | | |
| | 12 | Ejecutar la supervisión de los regímenes colectivos del Sistema Nacional de Pensiones. |
| | 13 | Atender las solicitudes relacionadas con la mejora continua, con base en la atención de temas de calidad, riesgos, observaciones de AI, proyectos, capacitación, entre otros. |
| DIVISIÓN SUPERVISIÓN DEL RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL | | |
| | 14 | Fiscalizar y supervisar el cumplimiento de la normativa vigente y evaluar el proceso de identificación, medición, control y seguimiento de los riesgos en las entidades supervisadas y los fondos administrados. |
| | 15 | Atender las solicitudes relacionadas con la mejora continua, con base en la atención de temas de calidad, riesgos, observaciones de AI, proyectos, capacitación, entre otros. |
| ÁREA COMUNICACIÓN Y SERVICIOS | | |
| | 16 | Ejecutar las labores programadas en el plan de comunicación y en la aplicación de herramientas relacionadas (encuesta, quejas) |
| | 17 | Atender los requerimientos de gestión de recursos, de acuerdo con las disposiciones institucionales. |
| | 18 | Atender las solicitudes relacionadas con la mejora continua, con base en la atención de temas de calidad, riesgos, observaciones de AI, proyectos, capacitación, entre otros. |

2.4 Presupuesto y su expresión financiera del Plan Operativo Institucional

De conformidad con los formatos previamente establecidos, en esta sección se puntualiza la composición de los cuadros de presupuesto para el ejercicio económico.

Cuadro 9: Resumen de los cuadros en Excel de presupuesto

| # CUADRO/GRAFICO | TÍTULO | OBJETIVO |
|------------------|--|--|
| 10 | Presupuesto Clasificación Económica | Detalle del presupuesto agrupado de conformidad con el clasificador económico del Ministerio de Hacienda. |
| 11 | Origen y aplicación de recursos | Cuadro resumen por aplicación y objeto del gasto. |
| 12 | Presupuesto detallado de egresos | Detalle a nivel de subcuenta, cuenta y total del presupuesto de egresos |
| 13 | Detalle de los principales rubros de egresos | Descripción de la justificación detallada de los principales rubros de egresos |
| 14 | Presupuesto ordinario de egresos distribuido por meta | Descripción detallada del objetivo general de la instancia, por meta, número de funcionarios, horas / hombre. |
| 15 | Comparativo de la evolución del gasto por cuenta durante los tres últimos períodos | Detalle del comportamiento por cada subcuenta y % de variación con los últimos 3 años. |
| 16 | Comparativo de la evolución del gasto del año presupuestado | Comportamiento estimado de los egresos a nivel de las principales cuentas con respecto al gasto del presente año |
| 1 | Gráfico de composición. | Gráfico de composición del gasto. |
| 2 | Gráfico de evolución anual de recursos | Detalle del presupuesto y ejecución últimos tres años. |

En el anexo 3, se adjunta como archivo electrónico, el presupuesto de acuerdo con los cuadros definidos anteriormente.

2.5 Plan de inversiones y justificación de partidas

En el anexo 4, se adjunta un mayor detalle de la adquisición de las inversiones programadas. A manera de resumen se presenta el siguiente cuadro.

Cuadro 17: Plan de Inversiones y Justificación de Partidas

(En miles de colones)

| Cuenta | Detalle del requerimiento | | JUSTIFICACIÓN DEL REQUERIMIENTO | | | |
|---------|--|----------|--|--|---|----------------|
| | Nombre del bien o artículo | Cantidad | Necesidad que resuelve | Dependencia | Operaciones normales apoyadas con el bien | Costo Total |
| 5.99.03 | Pago del mantenimiento del programa de supervisión Team Mate | 43 | Actualización del programa de supervisión | Divisiones de Supervisión s | Mejorar la tecnología de usuario final | 17 750 |
| | Licencias Team Mate | 2 | Suministrar el comité de riesgo de programas para el control de la información | Comité de control de riesgo | Mejorar la tecnología de usuario final | 3 870 |
| | Servicios Tecnológicos que brinda el BCCR (Proyectos) | | Pago de los servicios que brinda el BCCR | Diferentes proyectos estratégicos apoyados con el bien | Mejorar las herramientas de trabajo de los funcionarios | 196 104 |
| | TOTAL | | | | | 217 725 |

2.6 Plan de capacitación y desarrollo

Para la determinación las necesidades de capacitación cada área evalúo, con base a sus objetivos internos y los objetivos institucionales, los cursos que han de permitir incrementar las destrezas para la atención efectiva de las necesidades.

En la sección de anexos, se adjunta el plan de capacitación institucional detallando los cursos solicitados por las dependencias y el número de participantes propuesto.

En el siguiente cuadro resumen del presupuesto de capacitación en comparación con el año anterior.

Cuadro 18: Plan de capacitación 2022

| Cta. | Descripción | Presupuesto 2021 | Presupuesto 2022 |
|------------|--|------------------|------------------|
| 1.07.01 | Actividades de Capacitación | | |
| | -Capacitación funcionarios | 99 830 | 105 260 |
| | - Viajes de Capacitación funcionarios | 12 697 | 13 103 |
| 6.02.01.01 | Capacitación en territorio nacional | | |
| | -Becas en estudios superiores | 3 000 | 0 |
| | Total | 115 527 | 118 363 |

2.7 Plan- Presupuesto Plurianual Institucional

La planificación plurianual surge de considerar la planificación para el logro de la estrategia establecida en el Plan Operativo Institucional (POI), a lo largo del horizonte de planificación correspondiente. Se tienen proyectos cuya vida puede abarcar más de un período, los cuales muestran metas y productos para cada año.

Con base en el ejercicio de planificación estratégica preparado para el quinquenio 2019-2023 y de la estimación presupuestaria, se tiene el siguiente plan - presupuesto plurianual Institucional:

| Presupuesto Plurianual | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|---|
| (en millones de colones) | | | | | |
| INGRESOS | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | VINCULACIÓN CON OBJETIVOS Y METAS DE MEDIANO Y LARGO PLAZO |
| | | | | | Plan Estratégico 2019-2023 |
| INGRESOS CORRIENTES | 5 529,3 | 5 545,9 | 5 563,6 | 5 618,0 | |
| Ingresos Tributarios | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Contribuciones Sociales | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Ingresos no Tributarios | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Transferencias Corrientes | 5 529,3 | 5 545,9 | 5 563,6 | 5 618,0 | Aporte del Banco Central de Costa Rica, sobre el 100% del presupuesto, según artículo 174, Ley 7732 |
| INGRESOS DE CAPITAL | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| FINANCIAMIENTO | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| TOTAL | 5 529,3 | 5 545,9 | 5 563,6 | 5 618,0 | |
| GASTOS | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | VINCULACIÓN CON OBJETIVOS Y METAS DE MEDIANO Y LARGO PLAZO |
| | | | | | Plan Estratégico 2019-2023 |
| GASTO CORRIENTE | 5 311,5 | 5 327,5 | 5 343,8 | 5 396,7 | |
| Gastos de Consumo | 5 311,5 | 5 327,5 | 5 343,8 | 5 396,7 | |
| <i>Remuneraciones</i> | 3 127,2 | 3 142,8 | 3 158,5 | 3 190,1 | |
| <i>Adquisición de bienes y servicios</i> | 2 072,6 | 2 072,6 | 2 072,6 | 2 093,3 | |
| <i>Transferencias corrientes</i> | 111,8 | 112,1 | 112,6 | 113,2 | |
| GASTO DE CAPITAL | 217,7 | 218,4 | 219,8 | 221,3 | |
| TRANSACCIONES FINANCIERAS | | | | | |
| SUMAS SIN ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| TOTAL | 5 529,3 | 5 545,9 | 5 563,6 | 5 618,0 | |
| Ingresos - Gastos^{1/} | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| <p>Análisis de Resultados de proyecciones de ingresos y gastos: La proyección presupuestaria plurianual se desarrolló bajo la premisa de vislumbrar e identificar tendencias de gasto a futuro, de tal forma que le permitan a la superintendencia tomar medidas preventivas oportunamente con respecto a la demanda y los requerimientos presupuestarios a futuro que le ayuden a visualizar, en forma global, la asignación de recursos para el cumplimiento de sus objetivos y metas definidos en la planificación de mediano plazo o para el financiamiento sostenido de los gastos recurrentes. Para alcanzar el equilibrio presupuestario, se consideró en el análisis la asignación eficiente de los recursos, la continuidad de la prestación de los servicios públicos y el aseguramiento financiero de los programas y proyectos de la SUPEN. Además, se consideró, la incidencia de factores políticos, económicos, socioculturales, tecnológicos, ambientales y legales, en el cumplimiento de la programación plurianual.</p> | | | | | |
| <p>Supuestos Técnicos utilizados para las proyecciones de ingresos y gastos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lineamientos de formulación presupuestaria del Banco Central de Costa Rica. 2. Lineamientos de formulación presupuestaria del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero. 3. Ley Reguladora del Mercado de Valores, artículo 174, inciso c). 4. Ley N° 9635, Fortalecimiento de las finanzas públicas 5. Indicadores económicos dados en el Programa Macroeconómico. | | | | | |
| 1/: Deben cumplir con principio de equilibrio presupuestario | | | | | |

2.8 Justificación pago de cuotas de afiliación a organismos internacionales

Cuadro 19: Justificación de pago de cuotas

| Nombre de la Entidad | Afinidad de los objetivos del organismo con los de la entidad (SUPEN) | Propósitos del Organismo. | Beneficios que obtiene la entidad |
|--|---|--|---|
| <p>Organización Internacional de Sistema de Pensiones IOPS</p> | <p>IOPS pretende establecer un conjunto de principios y estándares internacionales de supervisión y regulación de pensiones. Es una entidad de reciente creación con el patrocinio de la OECD la cual enfatizará en la cooperación e intercambio entre reguladores de pensiones.</p> | <p>Los principales objetivos de la organización son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover cooperación internacional para la regulación de las pensiones y facilitar el contacto entre diferentes agencias de supervisión, diseñadores de política pública, académicos e investigadores del tema. • Permitir el mejoramiento de estadísticas en el sector pensiones, su divulgación y análisis. • Promover y facilitar la comunicación de investigaciones e información entre los diferentes cuerpos reguladores. | <p>La IOPS es un foro de reciente creación cuyo antecedente es el INPRS (International Network of Pension Regulators and Supervisors de la OECD). Esta red incorpora organismos de supervisión a nivel mundial de los más diversos sistemas de pensión existentes. Constituye una red más amplia de intercambio, análisis y cooperación en el sentido de abarcar esquemas de pensión de beneficio definido.</p> <p>Pertenecer a esta red permitirá a la SUPEN participar en estudios comparativos de diferentes temas regulatorios, participar en la discusión de la elaboración de principios de supervisión mundiales que sirvan de estándar regulatorio local.</p> |
| <p>Asociación Internacional de Organismos de Supervisión AIOS</p> | <p>La Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones –AIOS– es una entidad civil sin fines de lucro, compuesta por los organismos de supervisión de los sistemas de pensiones de capitalización individual de los siguientes países: Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, Perú, Panamá, República Dominicana y Uruguay.</p> | <p>Son objetivos centrales de la AIOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la interrelación entre los organismos encargados de la supervisión y control de la administración de los Fondos de Jubilaciones y Pensiones, tendiente al mejor cumplimiento de sus fines específicos. • Destacar la función del Estado, a través de dichos organismos, para garantizar los principios de transparencia, seguridad, legalidad y solidaridad en la administración de los Fondos de Pensiones. • Establecer y desarrollar programas de investigación, estudio y capacitación permanente en las cuestiones que hacen a la problemática del sistema previsional basado total o parcialmente en la capitalización individual. • Proveer y facilitar el intercambio de información entre sus miembros y, en especial, la referida a legislación, jurisprudencia administrativa y judicial, sistemas | <p>AIOS es un foro latinoamericano de supervisores de fondos de pensión que permite intercambiar, de una manera informal y dinámica, preocupaciones y problemas comunes de regulación, supervisión y diseño de los sistemas de pensión. La AIOS se reúne dos veces al año a fin de realizar una Asamblea anual de miembros y darle seguimiento al trabajo de las comisiones técnicas. Este foro ha logrado emitir un documento de “Mejores prácticas de regulación y supervisión” el cual constituye una guía en el quehacer de los reguladores.</p> |

| Nombre de la Entidad | Afinidad de los objetivos del organismo con los de la entidad (SUPEN) | Propósitos del Organismo. | Beneficios que obtiene la entidad |
|--|--|---|--|
| | | <p>operativos, métodos de control, procedimientos y prácticas de supervisión y régimen sancionador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la capacitación y entrenamiento constante y permanente de sus cuadros técnicos y profesionales, y el aprovechamiento de experiencias a través del intercambio de personal especializado, de información y otros medios. • Tender a la mayor estandarización posible del marco conceptual y normativo de la regulación y control, de la administración de Fondos de Pensiones. • Apoyar, a su solicitud, los cambios de la legislación interna de otros países para que se adopten Sistemas de Pensiones derivados de la capitalización individual. • En general, realizar todas las acciones tendientes al fortalecimiento, perfeccionamiento y expansión de los sistemas previsionales de capitalización individual, que no sean contrarias a las leyes nacionales e internacionales y a la ética. | |
| <p>Conferencia Internacional de Seguridad Social CISS</p> | <p>La CISS es un organismo internacional, técnico, especializado y sin fines de lucro, de carácter permanente, integrado por órganos gubernamentales, instituciones y otras entidades de América, que norman, administran, gestionan, supervisan, estudian o investigan uno o más aspectos de la seguridad social.</p> <p>La CISS fue fundada en 1942, en Santiago de Chile y actualmente cuenta con 70 instituciones miembros que representan a 36 países de América.</p> | <p>Es un organismo internacional técnico y especializado, de carácter permanente que tiene las siguientes finalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuir al desarrollo de la seguridad social en los países de América, y cooperar con las instituciones y administraciones de seguridad social. • Emitir declaraciones, adoptar resoluciones y formular recomendaciones en materia de seguridad social, y promover su difusión para que se consideren en las políticas y programas de planificación. • Impulsar la cooperación e intercambio de experiencias entre las instituciones y administraciones de seguridad social y con otras instituciones y organizaciones afines. • Fomentar y orientar la capacitación de recursos humanos al servicio de la seguridad social. | <p>La afiliación a este organismo permite intercambiar en un foro del más alto nivel experiencias exitosas de reforma, gestión, regulación y supervisión de sistemas de pensiones a nivel interamericano. Además de ello, el CISS mantiene comisiones permanentes de trabajo en las áreas de Actuaría y Financiamiento y actuarial, materias de permanente interés para la SUPEN.</p> <p>Finalmente, el CISS cuenta con el Centro Interamericano de Estudios en Seguridad Social, brazo académico que mantiene en forma regular cursos de interés para la SUPEN. El acceso a estos cursos permite lograr objetivos de capacitación específica, de alto nivel y a un costo razonable para las entidades miembros.</p> |

| Nombre de la Entidad | Afinidad de los objetivos del organismo con los de la entidad (SUPEN) | Propósitos del Organismo. | Beneficios que obtiene la entidad |
|--|--|--|--|
| Organización Iberoamericana de Seguridad Social. OISS | <p>Organismo de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social mediante la coordinación e intercambio de experiencias en Seguridad Social, con sus oficinas centrales en España. Está constituida por más de 160 instituciones.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Promover acciones para la universalización de la Seguridad Social. • Colaborar en el desarrollo de los sistemas de Seguridad Social, prestando asesoramiento y ayuda técnica necesaria a los miembros. • Actuar como órgano permanente de información y coordinación de experiencias. • Desarrollar y promover el estudio, investigación y perfeccionamiento de los Sistemas Sociales. • Capacitar al personal que desempeña funciones en las instituciones de Seguridad Social. | <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación, asistencia y apoyo técnico a la modernización de la gestión de los sistemas de Seguridad Social. • Actividades de estudio e investigación con carácter general y regional en temas de Seguridad Social. Comprende acciones de Información y Divulgación. • Formación del Recurso Humano en temas de Seguridad Social. |
| Asociación Internacional de Actuariedad | <p>Esta es la organización de actuarios más grande del mundo, es la que se encarga de determinar las políticas actuariales adecuadas para las distintas áreas. Desarrollan modelos actuariales en el área de seguridad social, lo que permitiría estar al día, para ejercer una mejor supervisión. Al mismo tiempo, la entidad constantemente genera foros de discusión de los diversos temas, así como seminarios, donde se pueden analizar temas de relevancia internacional y su impacto en los fondos de pensiones o la crisis mundial de fondos de pensiones.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incrementar el nivel de conocimiento de la ciencia actuarial. ▪ Elevar el desarrollo personal / profesional de los actuarios. ▪ Proporcionar un foro para debate, educación, influencia pública y ejercicio de la profesión, con temas tales como: -Roles públicos y estatutarios para los actuarios; -Servicio en beneficio del público; -Temas actuariales que resulten de interés para los gobiernos y organizaciones supranacionales; -Programas para implementar la preparación y difusión de materias de estudio actuarial; -Apoyar a las Secciones en áreas tales como el control del riesgo actuarial, mortalidad, morbilidad, demografía actuarial, finanzas e inversiones y sistemas de seguridad financiera privados, aunque sin limitarse a estas áreas únicamente; -Vigilar y promover iniciativas de respuesta a nuevos desarrollos que resulten de interés para la comunidad internacional. | <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a las publicaciones actuariales permitiendo implementar modelos modernos y que calculan de mejor manera la realidad. • Acceso a conferencias y videoconferencias, donde se traten temas de relevancia en la supervisión de los seguros sociales. • Lazos profesionales entre actuarios de la región, que permitan colaborar con el crecimiento actuarial, que a la postre nos brindaría estudios actuariales de calidad para nuestros supervisados. • Conocer las mejores prácticas actuariales en los distintos temas, lo que enriquecería las normativas actuales, tales como el reglamento actuarial. Por ejemplo, se podrían revisar las prácticas actuales para la estimación de las pérdidas esperadas, con lo que se lograría generar un modelo SUPEN para estos menesteres, y así lograr modernizar el mercado de fondos de pensiones. |
| | | | |

3 Anexos

a) Plan estratégico (anexo 1)

El anexo contiene el Plan estratégico ajustado producto de la revisión anual.



PLAN Estratégico
2019-2023.docx

b) Proyectos estratégicos (anexo 2)

El anexo contiene el archivo de la formulación de los proyectos estratégicos



POI_Proyectos
Estrategicos.xlsx

c) Presupuesto y su expresión financiera (Justificación de ingresos y gastos) (anexo 3)

El anexo contiene cuadros y gráficos para expresar el presupuesto formulado para el 2022 y su comportamiento histórico.



Cuadros Presupuesto
CGR SUPEN 2022.xlsx

d) Plan de inversiones (anexo 4)

El anexo contiene el detalle de la formulación de las inversiones que se pretende adquirir para el 2022 y su respectiva justificación.



Plan de Inversiones y
Justificación de Partid

e) Plan de capacitación y desarrollo (anexo 5)

El anexo contiene el detalle de la formulación de las necesidades de capacitación, adiestramiento y desglose del plan de viajes.



Plan de Capacitación
Institucional 2022.doc

f) Planes operativos institucionales (POI) (anexo 6)

El anexo contiene los siguientes documentos

| # ANEXO | DEPENDENCIA | OBJETIVO |
|---------|---|---|
| 1 | Despacho | Presenta la vinculación del Plan Nacional de Desarrollo con el Plan Operativo Institucional |
| 2 | División Jurídica | Vinculación de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión |
| 3 | División de Planificación y Normativa | Vinculación de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión |
| 4 | División de Supervisión Regímenes Colectivos | Vinculación de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión |
| 5 | División de Supervisión Regímenes Capitalización Individual | Vinculación de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión |
| 6 | Área Comunicación Servicios | Vinculación de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión |



POI - SUPEN
2022.xlsx

Detalle de los cuadros del POI

g) Relación de puestos y consideraciones para la estimación salarial 2022 (anexo 7)

El anexo contiene los siguientes documentos:

Informe Técnico del Proceso de Formulación de Salarios para BCCR y ODM
Resumen general de la relación de puestos de plazas fijas.



Consideraciones
Planillas Presupuesto

h) Certificaciones sobre la verificación de requisitos de la CGR (anexo 8)

El anexo contiene los siguientes documentos:



02-modelo-certificaci
on-presupuesto-instit

Certificación de verificación de requisitos del bloque de legalidad

i) Directrices para la formulación del POI – Presupuesto (anexo 9)

El anexo contiene los parámetros definidos por el BCCR, para la formulación del presupuesto.



Parámetros 6000-08
CONASSIF.docx

j) Acuerdos de aprobaciones del CONASSIF Y EL BCCR (anexo 10)

El anexo contiene los siguientes documentos:



1684-05 y 1685-05
ADZ.docx

Acuerdo sobre la Solicitud de Transferencia al Banco Central



6021-09
CONASSIF.docx

Acuerdo sobre la Aprobación de Solicitud de Transferencia al Banco Central



6023-09 CONASSIF
II.docx

Acuerdo sobre la Aprobación del POI-Presupuesto 2022 por parte del CONASSIF



1687-07 ADZ.docx

k) Informe valoración de riesgos (anexo 11)

El anexo contiene el informe de Valoración del Riesgo Institucional



Informe de Riesgos
Febrero 2021 SUPEN.

l) Detalle de origen y aplicación de recursos (anexo 12)

El anexo contiene el desglose del presupuesto por partidas presupuestarias de los ingresos y gastos.



Presupuesto Origen y
aplicación SUPEN 202

m) Resultado del envío a consulta del presupuesto (anexo 13)

El anexo contiene los siguientes documentos:

Envío a consulta propuesta de presupuesto.



1677-06 SUJETOS
SUPERVISADOS SUPE

Análisis de observaciones recibidas a la propuesta de presupuesto



2021SP823.docx

n) Certificado de la Caja Costarricense de Seguro Social (anexo 14)

Certificado de estar al día con los pagos de la CCSS



constancia Digital
CCSS.pdf