

Superintendencia de Pensiones

**Evaluación y
ejecución semestral
presupuestaria**

2021

San José - Costa Rica

Julio - 2021

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	5
OBJETO DEL INFORME	7
I RESULTADO DE LA EJECUCIÓN FINANCIERA (4.3.15)	8
A. COMENTARIO DE LOS DATOS POR CUENTA PRESUPUESTARIA	8
CUENTA 0 “REMUNERACIONES”.....	8
<i>Cuadro 1: Detalle de la ejecución de remuneraciones e incentivos</i>	8
<i>Tabla 1: Relación de puestos</i>	9
<i>Cuadro 2: Detalle de plazas vacantes</i>	11
<i>Detalle de dietas que se cancelan en la institución</i>	13
<i>Desglose de los incentivos salariales que se reconocen</i>	13
CUENTA 1 “SERVICIOS”.....	17
<i>Cuadro 3: Detalle de ejecución por cuenta</i>	17
<i>Cuadro 4: Detalle consultorías</i>	19
<i>Cuadro 5: Detalle de la Capacitación en el país</i>	20
CUENTA 2 “MATERIALES Y SUMINISTROS”.....	22
<i>Cuadro 6: Detalle de ejecución por cuenta</i>	22
CUENTA 5 “BIENES DURADEROS”.....	24
<i>Cuadro 7: Detalle de ejecución por cuenta</i>	24
CUENTA 6 “TRANSFERENCIAS CORRIENTES”.....	25
<i>Cuadro 8: Detalle de ejecución por cuenta</i>	25
CUENTA 9 “SUMAS LIBRES SIN ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA”.....	26
<i>Cuadro 9: Detalle de ejecución por cuenta</i>	26
B. DETALLE DE OTROS REQUISITOS	28
<i>Detalle de transferencias giradas (4.3.15.b.iv)</i>	28
<i>Detalle de préstamos, amortización e intereses (4.3.15.b.v)</i>	28
<i>Identificación de necesidades de ajustes a nivel presupuestario (4.3.15.b.vi)</i>	28
<i>Inversión Pública (4.3.15.b.ii)</i>	28
<i>Estados Financieros (4.3.15.b.vii)</i>	28
<i>Actualización de información en el SIPP (4.3.15.b.viii)</i>	29
II EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA (4.5.6 B)	30
A. AVANCE EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS EN FUNCIÓN DE LOS INDICADORES ESTABLECIDOS. (4.5.6.B.I)	30
<i>Tabla 2: Presupuesto de egresos ejecutado por programa y por meta</i>	30
B. DETALLE DE DESVIACIONES DE MAYOR RELEVANCIA QUE AFECTAN LOS OBJETIVOS, METAS Y RESULTADOS DE LO ALCANZADO CON RESPECTO A LO ESTIMADO EN CADA UNO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. (4.5.6.B.II)	31
<i>Indicador de desviación presupuestaria</i>	32
<i>Tabla 3: Desviación porcentual</i>	32
<i>Indicadores operativos</i>	33

<i>Tabla 4: Resumen de trabajo programados.....</i>	<i>33</i>
C. ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y PROGRAMÁTICO. (4.5.6.B.III).....	34
D. AVANCE EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y METAS DE MEDIANO Y LARGO PLAZO CONSIDERANDO LAS PROYECCIONES PLURIANUALES REALIZADAS. (4.5.6.B.IV).....	35
<i>Avance de proyectos estratégicos:.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 5: Avance en proyectos estratégicos.....</i>	<i>35</i>
E. MEDIDAS CORRECTIVAS Y ACCIONES PARA MEJORA CONTINUA. (4.5.6.B.V).....	41
<i>Tabla 6: Estado Atención a Recomendaciones de la Auditoría Interna</i>	<i>41</i>
III. RESUMEN	45
IV. CONCLUSIÓN	45
V. ANEXOS	46
CUADROS.....	46
<i>Cuadro #10: Informe de Ejecución Presupuestaria a nivel de cuenta.....</i>	<i>46</i>
<i>Cuadro # 11: Informe de Ejecución Presupuestaria a nivel de subcuenta</i>	<i>46</i>
<i>Cuadro # 12: Presupuesto Ordinario y resumen de las Modificaciones</i>	<i>46</i>
<i>Cuadro # 13: Cuadro comparativo de ingresos y egresos.....</i>	<i>46</i>
<i>Cuadro #14: Informe de ejecución presupuestaria a nivel de cuenta ingresos</i>	<i>46</i>
GRÁFICOS	46
<i>Gráfico # 1: Presupuesto por partidas</i>	<i>46</i>
<i>Gráfico # 2: Porcentaje de ejecución del presupuesto</i>	<i>46</i>
<i>Gráfico # 3: Porcentaje de ejecución por cada cuenta presupuestaria.....</i>	<i>46</i>
PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIA (VINCULACIÓN DE OBJETIVOS, METAS E INDICADORES DE GESTIÓN POR INSTANCIA)	46
AVANCE EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PNDIP.	46

PRESENTACIÓN

En cumplimiento de las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público y las disposiciones de la Contraloría General de la República, se presenta el siguiente informe, el cual corresponde al detalle de ejecución financiera y evaluación presupuestarias para el primer semestre de 2021.

Este informe brinda al Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF) y a la Contraloría General de la República (CGR), la información relacionada con la ejecución económica del presupuesto y la consecución de las metas propuestas por los diferentes procesos que conforman la Superintendencia de Pensiones (SUPEN), todo de conformidad con los lineamientos presupuestarios previamente establecidos por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica (BCCR) y por el CONASSIF.

INTRODUCCIÓN

El 9 de julio de 2020, el CONASSIF dispuso remitir en consulta al Banco Central de Costa Rica la propuesta presupuestaria del CONASSIF y de sus Órganos de Desconcentración Máxima (ODM), para el ejercicio presupuestario 2021, por un monto total de €30.656,4 millones, con sustento en lo que prevé el literal k), del artículo 171, de la Ley Reguladora del Mercado de Valores, Ley 7732, del 27 de enero de 1998, y sus reformas, para efectos del financiamiento de los presupuestos ordinarios de las cuatro Superintendencias y del CONASSIF. Por su parte, la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica conoció la propuesta, según se consigna en el artículo 6, del acta de la sesión 5946-2020, del 14 de julio de 2020, acordando pronunciarse favorablemente.

Posteriormente, el CONASSIF, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 3 y 10, de las actas de las sesiones 1592-2020 y 1593-2020, ambas del 20 de julio de 2020, envió en consulta al medio financiero dicha propuesta presupuestaria, no recibéndose observaciones de fondo ni cambios en las cifras, para luego proceder con la solicitud a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica la aprobación definitiva.

Por su parte, la Junta Directiva, mediante el inciso II, artículo 6, del acta de la sesión 5958-2020, del 16 de setiembre de 2020, resolvió en firme, aprobar una transferencia de €30.656.362.779,3 como el límite global.

El CONASSIF en el artículo 8, del acta de la sesión 1607-2020, celebrada el 21 de setiembre de 2020, dispuso aprobar en firme el presupuesto de la SUPEN, por un monto de €5.453.075.008,04, que luego fue aprobado parcialmente por la CGR, según consta en el oficio número DFOE-EC-1301 del 2 de diciembre de 2020.

En el cuadro número diez del apartado de anexos, se detalla por cada cuenta la composición del presupuesto y el grado de ejecución alcanzado, de igual forma se observa el porcentaje total de ejecución, que de forma global alcanzó en esta oportunidad el 37%.

OBJETO DEL INFORME

El presente informe de ejecución presupuestaria tiene como propósito:

- Brindar al CONASSIF y a la CGR, la información relativa a la ejecución del presupuesto de la SUPEN, para el ejercicio presupuestario de 2021, de conformidad con los lineamientos exigidos para estos casos por el Ente Contralor y el Consejo.
- Analizar y justificar los niveles de ejecución de las principales cuentas presupuestarias, así como de aquellas cuentas en donde se dieron las mayores desviaciones para la consecución de las metas establecidas.
- Utilizar los informes de ejecución presupuestaria, los mecanismos de control y seguimiento como una herramienta de gestión y control tanto para la SUPEN como para el CONASSIF.
- Evaluar la ejecución del Plan Operativo Institucional de acuerdo con los lineamientos exigidos por la Contraloría General de la República y el CONASSIF.

I RESULTADO DE LA EJECUCIÓN FINANCIERA (4.3.15)

A. Comentario de los datos por cuenta presupuestaria

Cuenta 0 "Remuneraciones"

En el Cuadro 1 se muestran los niveles de ejecución para las subcuentas que conforman la partida denominada "Remuneraciones".

Cuadro 1: Detalle de la ejecución de remuneraciones e incentivos

Montos en colones

Clasificador		DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPRO MISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
Código	Económico						
0	1.1.1	REMUNERACIONES	3 140 644 421	1 258 634 859	1 154 102	1 880 855 460	40%
		PLANILLA Y CARGAS SOCIALES	3 102 644 421	1 241 343 019	0	1 861 301 402	40%
0 01 01	1.1.1.1	Sueldos para cargos fijos	1 989 106 532	819 723 199	0	1 169 383 333	41%
0 03 01	1.1.1.1	Retribuciones por años servidos	107 809 026	39 760 171	0	68 048 854	37%
0 03 02	1.1.1.1	Restricciones al ejercicio liberal de la profesión	44 535 446	0	0	44 535 446	0%
0 03 03	1.1.1.1	Decimotercer mes	187 078 317	75 046 198	0	112 032 119	40%
0 03 04	1.1.1.1	Salario escolar	24 320 269	7 019 373	0	17 300 896	29%
0 03 99	1.1.1.1	Otros incentivos salariales	41 169 430	16 759 789	0	24 409 641	41%
0 04 00	1.1.1.2	Contribuciones patronales al desarrollo y la seguridad social	376 027 568	150 842 853	0	225 184 715	40%
0 05 00	1.1.1.2	Contribuciones patronales a fondos de pensiones y otros	332 597 833	132 191 436	0	200 406 398	40%
		OTROS SERVICIOS PERSONALES	38 000 000	17 291 840	1 154 102	19 554 058	49%
0 02 02	1.1.1.1	Recargo o sustitución de funcionarios	36 200 000	15 800 267	1 119 725	19 280 008	47%
0 02 01	1.1.1.1	Tiempo Extraordinario	1 800 000	1 491 573	34 377	274 050	85%

Esta cuenta comprende el pago de remuneraciones básicas al personal permanente y transitorio de la institución, así como los incentivos derivados del salario o complementarios a éste, como el decimotercer mes, la prohibición o la retribución por años servidos y los gastos por concepto de las contribuciones patronales al desarrollo y la seguridad social.

Al 30 de junio de 2021, la cuenta “Remuneraciones” alcanzó un nivel de ejecución de 1 880,8 millones de colones, lo que representa un 40% del total del presupuesto asignado para esta partida.

Este porcentaje de ejecución es razonable, tomando en cuenta que a la fecha de este informe la SUPEN tenía ocho plazas vacantes, incluyendo la de Intendente.

Planilla y Cargas Sociales:

En lo que respecta específicamente a la cuenta “Planilla y Cargas Sociales” se refleja una ejecución de 40%, del presupuesto destinado para este rubro.

Otros Servicios Personales:

El rubro denominado “Otros Servicios Personales” mostró al final del período, una ejecución general del 49%. Específicamente, la cuenta correspondiente al pago de “Recargos o Sustituciones” presenta una ejecución del 47%, por un total de 16,9 millones de colones. La cuenta 0 02 01 “Tiempo Extraordinario” refleja una ejecución del 85% que equivale la suma de 1,5 millones de colones, este pago obedece a erogaciones por trabajos ocasiones y estrictamente necesarios, para la atención del Despacho.

En la tabla número 1 se presenta el resumen general de la relación de plazas fijas que forman la estructura de la SUPEN. Detalla la escala, el salario y la cantidad de plazas asignadas.

Tabla 1: Relación de puestos

Categoría	Clase de puesto	Escala	Salario base/global 2021	Número de puestos	Total anual (miles)
03	Intendente	G. Global	1 181 206	1	68 793
04	Superintendente	G. Global	1 603 715	1	84 035
02	Asistente Servicios Institucionales 1	Global	127 333	2	10 400
03	Asistente Servicios Institucionales 2	Global	152 786	6	50 958
05	Técnico Servicios Institucionales 2	Global	209 685	1	11 656
07	Profesional Gestión Bancaria 2	Global	330 399	2	37 761

Categoría	Clase de puesto	Escala	Salario base/global 2021	Número de puestos	Total anual (miles)
07	Supervisor 1	Global	330 399	8	151 043
08	Profesional Gestión Bancaria 3	Global	400 470	14	304 412
08	Supervisor 2	Global	400 470	16	347 900
08	Supervisor TI	Global	400 470	2	43 487
09	Ejecutivo	Global	486 036	3	85 655
09	Supervisor Principal	Global	486 036	7	199 861
10	Director de Departamento	Global	502 950	2	102 624
10	Líder de Supervisión	Global	502 950	3	153 936
10	Profesional Gestión Bancaria 5	Global	502 950	1	51 312
12	Director de División	Global	1 366 141	2	151 598
12	Director de Supervisión	Global	1 366 141	1	75 799
09	Asistente Servicios Institucionales 2	Pluses	65 197	1	3 480
22	Supervisor 2	Pluses	142 926	2	17 460
25	Supervisor Principal	Pluses	197 808	1	11 086
31	Líder de Supervisión	Pluses	278 798	1	16 980
36	Director de Supervisión	Pluses	404 303	1	22 701
	Total			78	2 002 937

En el cuadro 2 se puntualiza el estado de las plazas vacantes a la fecha de este informe.

Cuadro 2: Detalle de plazas vacantes

Clasificación	Código de Ubicación	Dependencia	Vacante desde:	Situación
Intendente	26-01-10-10-02	Despacho Superintendencia	17 noviembre 2015	Vacante por finalización del nombramiento.
Líder de Supervisión RC	26-15-10-10-02	División Supervisión de RC	20 agosto 2019	Con la resolución SP-R 2063, de abril 2021 se modificó el descriptivo del puesto actualizado, ese mismo mes se solicitó el inicio del proceso de contratación. El 04 de junio, el AGTH comunicó que se puede proceder con el análisis de las ofertas en el sistema REC (confirmación o descarte del listado de oferentes). La prueba técnica se aplicó el 22 de junio. El 25 de junio se informó al AGTH sobre el registro de las calificaciones para su notificación a los oferentes. En espera de confirmación del proceso en firme.
Director de Planificación y Normativa	26-05-10-10-01	División de Planificación y Normativa	27 diciembre 2019	Vacante por renuncia de la titular, para acogerse a su derecho de jubilación. En abril se recibió el visto bueno para iniciar con la modificación al descriptivo y perfil del puesto y comunican que la modificación del MAO. En junio fue recibido el oficio DGD-0069-2020 con el borrador de resolución del descriptivo y perfil. Aprobado mediante Resolución SP-R-1987-2020. En julio se abrió el concurso y se recibieron 18 ofertas. En proceso de revisar el cumplimiento del perfil. Se terminó la revisión las ofertas, para un final de 16 candidatos que irán a prueba técnica. El proceso se suspendió a efectos de definir aspectos internos. En enero la señora Superintendente dio el visto bueno para continuar con el proceso. En marzo se recibió la propuesta de prueba técnica (avalada por el Despacho). Se coordinó que la prueba técnica será aplicada el 04 de mayo. El 25 de mayo fueron remitidos al AGTH los resultados de la prueba técnica para su debida comunicación a los oferentes. El se recibieron 3 Recursos de Apelación, los cuales fueron asignados a la División de Asesoría Jurídica para su atención. El 21 de junio se recibió el criterio técnico que servirá de base para dar respuesta a los recursos presentados. En espera de la resolución final.
Analista de Planificación	26-05-10-10-09	División de Planificación y Normativa	26 octubre 2020	Vacantes por ascenso de los titulares. Inició la etapa de modificación al descriptivo y perfil del puesto para alinearlos según lo dispuesto en la Reforma Procesal Laboral. El 23 de noviembre se recibió respuesta por parte de la DGD con algunas modificaciones realizadas al descriptivo, las cuales serán canalizadas al Director a. i. para su validación.

Clasificación	Código de Ubicación	Dependencia	Vacante desde:	Situación
				<p>El 01 de diciembre se remitió al Director a.i. de PyN el descriptivo en formato vigente y el archivo de modificaciones asociado, para su revisión y trámite.</p> <p>El 11 de diciembre fueron remitidos a la DGD para su validación.</p> <p>En enero fue comunicada la Resolución SP-R-2037-2021 a la DGD y se envía solicitud de apertura del proceso de contratación.</p> <p>Se llevó a cabo la revisión de las ofertas correspondientes a la tercera etapa "Ofertantes". La prueba técnica se programó para el 28 de abril.</p> <p>Se llevó a cabo la aplicación de la prueba.</p> <p>En mayo se realizó el envío de los resultados de la prueba.</p> <p>El 03 de junio se aplicaron cuatro entrevistas técnicas virtuales.</p> <p>En espera de la nómina de selección.</p>
Supervisor 2 RCI	26-10-10-10-09 26-10-10-10-13	División Supervisión de RCI	1 diciembre 2020 22 enero 2021	<p>Vacante por renuncia del titular y asenso respectivamente.</p> <p>En diciembre fue enviado para revisión y trámite de los directores de RCI, el descriptivo y perfil del puesto Supervisor 2 en el formato vigente.</p> <p>En enero la División RCI remitió el descriptivo con varios ajustes y comentarios.</p> <p>En marzo fue comunicada la resolución SP-R-2054-2021, paralelamente se solicitó la apertura del proceso de contratación.</p> <p>En mayo Directora de Supervisión confirmó al único oferente interno que mostró interés en participar (la otra oferente solicitó ser descartada).</p> <p>El 03 de junio se llevó a cabo la entrevista técnica virtual al único oferente interno (fase "Traslado").</p> <p>El 24 de junio ingresó el oficio DAD-GFH-GTH-0262-2021 relacionado con el envío de los resultados obtenidos en la etapa I. Traslados y el formulario "Nómina".</p> <p>Continúa el proceso de contratación para la segunda plaza.</p>
Supervisor 1 RCI	26-10-10-10-22	División Supervisión de RCI	4 abril 2021	<p>Vacante por renuncia del titular.</p> <p>El 6 de abril se hace la apertura del proceso de contratación de personal.</p> <p>Se remitieron las observaciones del descriptivo del puesto y en mayo fue comunicada la Resolución SP-R-2075-2021.</p> <p>En junio se envió la invitación a los candidatos elegibles</p> <p>En espera de la respuesta de los candidatos.</p>
Supervisor 1 RC	26-15-10-10-20	División Supervisión de RC	23 abril 2021	<p>Vacante por ascenso del titular de la plaza.</p> <p>En mayo se solicitó la apertura del proceso de contratación.</p> <p>En junio el AGTH envió el cronograma. A la espera de la carta de resultados y nómina del candidato elegible.</p>

Detalle de dietas que se cancelan en la institución

La SUPEN no realiza erogaciones relacionadas con el pago de dietas, por lo tanto, no corresponde adjuntar ningún detalle en este punto.

Desglose de los incentivos salariales que se reconocen

La SUPEN es un Órgano de Desconcentración Máxima adscrito al BCCR, por lo tanto, por mandato superior, adopta la misma política salarial dictada por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica. En la actualidad existen dos escalas salariales, una denominada global y otra que corresponde al salario básico más incentivos denominada pluses. Cabe indicar que de conformidad con las disposiciones de la Junta Directiva del BCCR, para este año no se incrementó ningún incremento ni plus salarial.

De conformidad con las Normas Técnicas sobre Presupuestos Públicos, a continuación, se detallan los incentivos salariales que se pagan a los empleados de la categoría salarial básico más pluses y la base legal que da sustento a esa erogación.

Anualidades: El pago de anualidades tiene su fundamento legal en la Ley General de Salarios de la Administración Pública (artículo 5°). Se refiere al reconocimiento económico, por concepto de años servidos en el Banco Central de Costa Rica o al Sector Público, a cubrir al trabajador sobre su salario base y costo vida. Se acumula un 2% adicional por cada año de servicio. Dicho componente es exclusivo para empleados de la escala de básico más pluses y se reconoce en el mes siguiente en el cual el funcionario cumple su aniversario de ingreso a la institución. Solamente se reconoce una vez al año.

A partir del 2019, con la aplicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el ajuste por anualidades se modifica para que sea un 1.94% para los puestos profesionales y 2.54% para los no profesionales, con base en una evaluación que corresponde desarrollar a MIDEPLAN. El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de “muy bueno” o su equivalente numérico, según la escala definida, y se utilizará como base de cálculo el salario básico vigente para el 2018.

Bonificación Profesional: Incentivo que otorga el Banco Central de Costa Rica a todos aquellos empleados que ocupan puestos cuyo requisito académico mínimo

es el de bachiller universitario y que sus titulares también lo ostentan. Es un rubro que funciona de acuerdo con un sistema de puntos, en el cual se asignan y acumulan los puntos por diversos factores, tales como: grado académico, cursos de capacitación, experiencia profesional, experiencia docente y otros, y su filosofía es promover e incentivar el desarrollo profesional del funcionario en su puesto y fuera de éste. Al punto de bonificación se le fija un valor mensual en colones y puede ser ajustado en el futuro por disposición de la Dirección General de Servicio Civil. Su creación se fundamenta en las normas que rigen a partir del 1° de junio de 1994 para el BCCR y también es exclusivo para empleados de la escala de básico más pluses. El valor del punto se reajusta semestralmente, por tanto, dos veces cada año.

Con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, los nuevos puntos solo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años y no serán reconocidos para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto. Además, las actividades de capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por la institución.

Méritos: Corresponde a un incentivo salarial del 2.5%, 3.0% o 3.5%, aplicado sobre el salario base y costo vida, al que el empleado se hace acreedor mediante la obtención de dos notas semestrales satisfactorias y consecutivas en la evaluación del desempeño, el cual se calcula en relación directa con la categoría salarial de la escala de básico más pluses en la que se encuentra ubicado el funcionario, según el siguiente cuadro:

<i>CATEGORÍA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
<i>De la 01 a la 07</i>	<i>2.5</i>
<i>De la 08 a la 19</i>	<i>3.0</i>
<i>De la 20 en adelante</i>	<i>3.5</i>

Este plus salarial encuentra su fundamento en el documento denominado “Disposiciones Relativas a la Evaluación del Desempeño de los Empleados del Banco Central de Costa Rica”, régimen que también es exclusivo para funcionarios de la escala de básico más pluses y se reajusta una vez al año, sin embargo, si el funcionario ingresó en un mes posterior al mes de junio, se le reajustará dicho rubro salarial en enero de cada año y al resto del personal que ingresó a laborar antes del mes de julio se le reajusta en julio de cada año en el porcentaje indicado de acuerdo con su categoría salarial. Con la aplicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, los méritos se calcularán con el salario base del 2018.

Salario Escolar: Rubro salarial que corresponde al 8.33% sobre el salario bruto percibido en el período anual anterior, que se hace efectivo en un solo pago en el mes de enero de cada año y estará sujeto a las cargas sociales de Ley, excepto Impuesto General sobre la Renta. El salario escolar del Sector Público nació por vía Decreto Ejecutivo 23907-H, publicado en La Gaceta 246 del 27 de diciembre de 1994, que establece lo siguiente:

"Artículo 1º.- Se adiciona a la partida de Servicios Personales el rubro Salario Escolar, para identificar el gasto por ajuste adicional, para los servidores activos, el aumento de salario otorgado a partir del 1º de julio de 1994, que consiste en un porcentaje del salario nominal de dichos servidores, para que sea pagado en forma acumulativa en el mes de enero de cada año." Este plus es de aplicación exclusiva a los empleados de la escala de básico más pluses, sin embargo, en la actualidad un funcionario de la escala regular global recibe dicho plus salarial con base en la resolución judicial 2016-000581 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Ajuste Personal: Es un rubro invariable, que corresponde a una cifra absoluta que se mantiene como derecho adquirido a favor del trabajador desde el 1º de enero de 1989, cuando se modificó el Sistema de Evaluación del Desempeño del BCCR y los méritos obtenidos anteriormente por el trabajador quedaron incluidos en este plus el cual es exclusivo para empleados de la escala de básico más pluses y es un monto fijo distinto para cada funcionario.

Prohibición: Es un reconocimiento económico de un sesenta y cinco por ciento (65%) sobre el salario base de cada categoría de puesto de las escalas regulares, que se deriva de aplicar la prohibición del ejercicio liberal de la profesión a los funcionarios profesionales de las auditorías internas (incluye Auditor y Sub auditor Interno), según lo establecido en el artículo 34 de la Ley General de Control Interno. Al Director de la División Administrativa, al Director de Departamento de Proveeduría y a todos los puestos de nivel gerencial y ejecutivo, según artículo 14 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. En el caso de los empleados regulares que devengan un salario global, se utiliza como referencia para el cálculo del 65% el salario base más el costo de vida del puesto homólogo en la escala de Básico Más Pluses. En el caso de las escalas gerenciales globales representa el 37.3% del salario global que se defina en cada categoría salarial. Adicionalmente, el Director de la División de Asesoría Jurídica, al Profesional Gestión Bancaria 4 de la misma División, al Director de la División Gestión de Activos y Pasivos, al Director del Departamento de Registro y Liquidación, así como su subalterno el Profesional en Gestión Bancaria 1, todos ellos, con base en la Ley N°5867. Con la aplicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el porcentaje que se reconoce será

de un 30% para licenciados y de un 15% para bachilleres, sin embargo, el personal que ya cuenta con dicho plus salarial mantiene la condición anterior (65%).

Costo de vida: Representa la acumulación de aumentos salariales en cifras absolutas, decretadas por el Gobierno de la República y que la Institución no incorporó al salario básico de cada categoría de la escala salarial, para evitar la alteración de la armonía de esta categoría, ya que en ese momento existía una diferencia relativa del 7% entre cada categoría salarial. De acuerdo con los registros, este rubro se reconoce en el BCCR desde el 1º de julio de 1988. Es un componente del salario base definido en la escala de básico más pluses, sobre el cual se calculan los demás rubros salariales que se encuentran referenciados a él y también por formar parte del salario base que es de aplicación exclusiva para empleados de la escala de básico más pluses y cada año se reajusta en la misma proporción en que sea reajustado el salario base.

Ajuste personal de mercado: Componente salarial variable y temporal, que permite equiparar el salario total de un funcionario de la escala regular de básico más pluses con el salario global del puesto homólogo en la escala regular global. Fue aprobado por la Junta Directiva mediante artículo 6 del acta de la sesión 5312-2007. Para funcionarios ubicados en la escala gerencial de básico más pluses, dicho ajuste de mercado fue aprobado en el artículo 25 del acta de la sesión 5373-2008. En ambos casos, dicho componente es de aplicación exclusiva para los funcionarios de la escala de salario básico más pluses.

Salario Global: En las escalas de salarios globales (Regular, Gerencial y de Servicios Especiales), corresponde al monto total que devengan la mayor proporción del personal de dichas escalas, se reajusta una vez al año con base en la Política Salarial Vigente en la institución, solamente en algunos casos excepcionales existe personal que recibe el rubro de Prohibición adicional al salario global, se reajusta una vez al año en enero y no reciben salario escolar. A partir de la aplicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, ningún funcionario podrá superar por mes el equivalente a 20 salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, dicho aspecto contempla, también a los empleados que no perciben un salario global.

Cuenta 1 “Servicios”

El nivel de ejecución de las subpartidas de “Servicios” se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 3: Detalle de ejecución por cuenta

Montos en colones

Clasificador							
Gasto	Económico	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPROMISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
1.02.03	1.1.2	Servicio de correo	60 000	0	0	60 000	0%
1.02.04	1.1.2	Servicio de telecomunicaciones	4 100 000	551 442	0	3 548 558	13%
1.03.01	1.1.2	Información	58 200 000	6 505 255	23 026	51 671 719	11%
1.03.03	1.1.2	Impresión, encuadernación y otros	500 000	0	0	500 000	0%
1.03.07	1.1.2	Servicio de transferencia electrónica de información	28 967 500	10 628 928	1 413 593	16 924 979	42%
1.04.01	1.1.2	Servicios médicos y de laboratorio	500 000	0	0	500 000	0%
1.04.02	1.1.2	Servicios Jurídicos	2 000 000	0	0	2 000 000	0%
1.04.04	1.1.2	Servicios en ciencias económicas y sociales	428 971 830	192 514 814	37 017 965	199 439 051	54%
1.04.05	1.1.2	Servicio de desarrollo en sistemas	804 900 000	234 654 802	0	570 245 198	29%
1.04.99	1.1.2	Otros servicios de gestión y apoyo	622 640 928	229 421 033	0	393 219 895	37%
1.05.01	1.1.2	Transporte dentro del país	32 000	0	0	32 000	0%
1.05.02	1.1.2	Viáticos dentro de país	100 000	0	0	100 000	0%
1.05.03	1.1.2	Transporte en el exterior	2 862 500	0	0	2 862 500	0%
1.05.04	1.1.2	Viáticos en el exterior	2 779 375	0	0	2 779 375	0%
1.06.01	1.1.2	Seguros	2 500 000	1 713 738	0	786 262	69%
1.07.01	1.1.2	Actividades de capacitación	112 526 875	34 883 632	32 991 886	44 651 357	60%
1.08.05	1.1.2	Mantenimiento y reparación de equipo de transporte	2 000 000	1 001 098	693 902	305 000	85%
1.08.06	1.1.2	Mantenimiento y reparación de equipo de comunicación	500 000	0	0	500 000	0%
1.08.99	1.1.2	Mantenimiento y reparación de otros equipos	150 000	0	0	150 000	0%
1.09.99	1.3.1	Otros impuestos	80 000	0	0	80 000	0%
1.99.99	1.1.2	Otros servicios no especificados	300 000	0	0	300 000	0%
Total			2 074 671 008	711 874 741	72 140 373	1 290 655 894	38%

Esta partida presupuestaria incluye las obligaciones que la institución contrae, generalmente, mediante contratos administrativos con personas físicas o jurídicas,

públicas o privadas, por la prestación de servicios de diversa naturaleza y por el uso de bienes muebles e inmuebles, incluyendo los servicios que se destinan al mantenimiento, conservación y reparación menor u ordinaria, preventiva y habitual de bienes de capital, que tienen como finalidad conservar el activo en condiciones normales de servicio.

De igual forma, incluye entre otros, los pagos por servicios de mantenimiento y reparación, servicios comerciales y financieros, así como la contratación de diversos servicios de carácter profesional y técnico, por consultorías y capacitación, incluyendo los servicios administrativos, de desarrollo de sistema y alquiler de oficinas que brinda el BCCR a la SUPEN.

A la fecha de corte de este informe, la cuenta cerró con una ejecución de €783,9 millones, cifra que equivale a un 38% del total de recursos presupuestados en esta partida.

Los porcentajes de ejecución en las diferentes partidas que conforman la cuenta de “Servicios” reflejan, en forma general, un cumplimiento normal de ejecución de conformidad con los lineamientos establecidos por el Consejo, afectados directamente por la situación de pandemia, según se detalla:

- “Servicios de Telecomunicación” (1-02-04) con una ejecución del 13%, corresponde al pago por servicios telefónicos, dado al teletrabajo se está pagando el mínimo.
- “Información” (1 03 01) alcanzó una ejecución del 11%. Se presupuestó la ejecución de una campaña de información en temas relacionados con pensiones y educación financiera, por el momento se ejecutó una campaña de información y alerta por las estafas.
- “Servicios de Transferencia Electrónica de Información” (1 03 07) refleja una ejecución del 42%. Correspondió al pago del servicio de conexión a Bloomberg y de la BNV.
- “Servicios Jurídicos” (1 04 02) refleja una ejecución del 0%. A la fecha no fue necesario la contratación de expertos en temas legales, los temas que surgieron se atendieron con el personal del área jurídica de la SUPEN.

- “Servicios en Ciencias Económicas y Sociales” (1 04 04) el porcentaje de ejecución reflejado es del 54%, incluye la contratación de consultorías y el pago de los servicios que brinda el BCCR a la SUPEN, el siguiente cuadro resume la situación en esta cuenta en particular.

Cuadro 4: Detalle consultorías

Montos en colones

Detalle	Montos Originales	Ejecutado	Comprometido	Disponible	% Ejecución
- Modelación Actuarial Estocástica (modelación demográfica)	7 500 000	262 500	7 000 000	237 500	97%
- Desarrollo del Marco de supervisión consolidada basado en riesgos	14 214 050	3 507 857	10 706 193	0	100%
- Índices de mercado (benchmarks) en gestión de activos	10 000 000	0	0	10 000 000	0%
- Supervisión de metodología estimación de deterioro de instrumentos	5 000 000	0	0	5 000 000	0%
- Proyecto Inversiones por ciclo de vida o fondos generacionales	10 000 000	0	0	10 000 000	0%
- Educación al afiliado en temas previsionales	32 685 950	14 341 426	17 458 572	885 952	97%
- Certificación ISO 9000.	1 576 800	0	1 130 000	446 800	72%
- Banco Central de Costa Rica	347 271 830	174 403 031	0	172 868 799	50%
- Focus group atención de denuncias, quejas y consultas para las cuatro Superintendencias	723 200	0	723 200	0	100%
Totales	428 971 830	192 514 814	37 017 965	199 439 051	54%

- “Servicios Desarrollo de Sistema” (1 04 05) refleja una ejecución del 29%, corresponde a los servicios de tecnologías y de desarrollo de programas que brinda el BCCR a la SUPEN.
- “Otros servicios de gestión y apoyo” (1 04 99) refleja una ejecución de 37%, corresponde la contabilización del pago que se le hace al BCCR por el alquiler y servicios públicos de las oficinas.
- “Transporte en el Exterior” (1 05 03) refleja una ejecución del 0% y la cuenta de “Viáticos en el Exterior” (1 05 04) presenta un 0%, a la fecha no se ha ejecutado viajes oficiales.
- “Seguros” (1 06 01) muestra una ejecución del 69%, de conformidad con los pagos de pólizas de seguros que se adquieren al Instituto Nacional de Seguros.

- Mantenimiento y reparación de equipo de transporte (1 08 05), el porcentaje de ejecución alcanzado fue del 85% corresponde a la previsión por la contratación de un taller para dar mantenimiento a los vehículos asignados.
- Mantenimiento y reparación de equipo de cómputo (1 08 06) refleja una ejecución del 0%, por el momento no se ha requerido.

En lo que concierne a las Actividades de Capacitación (1 07 01). Al finalizar el periodo, el porcentaje de ejecución alcanzado fue del 60%, el cual se cataloga razonable considerando las circunstancias actuales.

Las actividades de capacitación impartidas comprendieron los siguientes temas:

Cuadro 5: Detalle de la Capacitación en el país

Montos en colones

Cantidad de participantes	Detalle	Fecha de inicio curso	Gasto / Comprometido
6	Curso Online Portfolio Management professional certificate	Online	5 680 544
2	Evento virtual Latin CACS Conference 2021 - ISACA	25-mar-2021	326 770
1	Programa técnico en riesgos (PTR).	18-oct-2019	469 200
1	Curso virtual creación de dashboard con Power BI	7-dic-2020	117 300
3	Taller virtual: Lineamientos generales de evaluación del desempeño en funcionarios públicos	16-feb-2021	306 000
6	Curso virtual "Microsoft Teams: Plataforma de Microsoft para la comunicación y colaboración de equipos	10-feb-2021	168 300
15	Curso diseño e Implementación de un tablero de indicadores para la evaluación del desempeño de los fondos administrados	22-mar-2021	10 375 000
2	Programa creación y administración de fondos de capital de riesgo, modalidad virtual	11-feb-2021	5 355 000
2	Programa Virtual Ciencia de datos con R	16-feb-2021	3 180 000
1	Programa de especialización, creación y administración de fondos de capital de Riesgo	11-feb-2021	2 656 250
1	Programa técnico en formación de mercado de valores	20-mar-2021	1 606 500
15	Power Bi	23-feb-2021	1 326 000
1	Programa Técnico en Riesgos	20-mar-2021	1 266 840
11	Diseño de presentaciones de alto impacto con POWER POINT y PIXLR	11-feb-2021	1 065 900
1	Programa técnico en riesgos (PTR)	26-jun-2020	938 400
5	Creación de dashboard con Power BI - nivel básico	18-feb-2021	793 500

Cantidad de participantes	Detalle	Fecha de inicio curso	Gasto / Comprometido
1	Curso de inglés intensivo	25-feb-2021	567 120
6	SharePoint online para principiantes	22-mar-2021	318 240
1	Curso: Análisis y modelado de datos con Microsoft Power BI	11-mar-2021	282 184
5	Curso virtual Herramientas para la prevención de la corrupción en la función pública	11-mar-2021	265 200
1	Programa integral de redacción y ortografía: Básico, intermedio y avanzado	14-abr-2021	193 800
3	Evento virtual Conecta-R 2021	28-ene-2021	65 225
1	Curso Mantenimiento básico de PC'S	3-mar-2021	62 985
1	Curso virtual Teletrabajo: Aspectos legales y mejores prácticas	25-mar-2021	40 800
5	Curso en línea: Infraestructura e arquitectura para el despliegue de productos de datos en R (enfoque Azure)	8-abr-2021	3 169 089
1	Curso virtual: Análisis y modelado de datos con Microsoft Power BI	20-abr-2021	268 324
5	Webinar La Entrevista de selección online: Herramientas, una guía para asegurar los resultados	16-abr-2021	229 500
1	Curso virtual Manejo asertivo de las emociones: Seminario de comunicación efectiva, inteligencia emocional y manejo del cambio.	10-may-2021	87 720
20	Curso virtual sobre Gobernanza y gestión de riesgos.	17-may-2021	5 628 589
1	International Leadership Program for Insurance and Pension Supervisors	21-jun-2021	776 133
3	Curso virtual cultura de innovación: El qué y el cómo.	13-may-2021	148 171
1	Encuentro internacional de profesionales en gestión del talento	6-may-2021	96 900
1	Curso virtual Inteligencia conversacional: Clave del liderazgo.	6-may-2021	61 200
5	Congreso virtual latinoamericano de derecho financiero - COLADE 2021.	27-may-2021	415 512
2	Curso en línea Ley de usura: Aspectos legales.	28-abr-2021	51 000
6	Webinar Especial "Acuerdo con el Fondo Monetario Internacional: Implicaciones para Costa Rica"	29-abr-2021	757 423
4	Programa Online: Gestión de riesgos en instituciones financieras	13-may-2021	7 758 248
1	Ciencia de datos con R para datos estadísticos masivos (módulos del 5 al 9), modalidad virtual.	8-jun-2021	795 000
1	Plan experto en machine learning con Python (modalidad Online)	4-jun-2021	510 000
19	Curso remoto: Desarrollo de informes en Power BI - Nivel intermedio	9-jun-2021	3 895 000

Cantidad de participantes	Detalle	Fecha de inicio curso	Gasto / Comprometido
2	Curso virtual: Reingeniería de procesos y oportunidades de automatización robótica.	4-jun-2021	143 438
1	Curso de Análisis del contenido del nuevo marco legal de compras públicas (Nueva Ley de Contratación Administrativa)	7-jun-2021	38 250
2	International Leadership Program for Insurance and Pension Supervisors	21-jun-2021	1 555 387
4	Curso virtual: Cómo aplicar el Manual de estilo APA 7ª edición para normar documentos administrativos.	18-jun-2021	212 160
1	Curso virtual: Análisis y modelado de datos con Microsoft Power BI - Nivel 2	20-jul-2021	289 170
1	Programa online: COSO relacionado con COBIT y las normas ISO 27001 de seguridad de la información para las nuevas 3 líneas del IAI	29-jun-2021	142 237
14	Curso: Programación Estadística con R - Modalidad virtual	20-jul-2021	2 652 010
1	Programa de inglés para profesionales	4-may-2021	666 000
1	Taller virtual: La Gestión Ética en la Administración Pública	21-jul-2021	102 000
Total			67 875 518

Cuenta 2 “Materiales y Suministros”

El nivel de ejecución de las subpartidas que conforman la cuenta “Materiales y Suministros” se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 6: Detalle de ejecución por cuenta

Montos en colones

Clasificador		DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPROM ISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
Gasto	Económico						
2.01.01	1.1.2	Combustibles y lubricantes	724 000	61 293	530 000	132 707	82%
2.01.02	1.1.2	Productos farmacéuticos y medicinas	400 000	0	0	400 000	0%
2.01.04	1.1.2	Tintas, pintura y diluyentes	600 000	0	438 650	161 350	73%
2.02.03	1.1.2	Alimentos y bebidas	0	0	0	0	0%
2.04.01	1.1.2	Herramientas e instrumentos	100 000	0	0	100 000	0%
2.04.02	1.1.2	Repuestos y accesorios	900 000	0	0	900 000	0%

Clasificador							
Gasto	Económico	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPROMISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
2.99.01	1.1.2	Útiles y materiales de oficina y cómputo	600 000	0	0	600 000	0%
2.99.03	1.1.2	Productos de papel, cartón e impresos	2 120 000	0	121 854	1 998 146	6%
2.99.04	1.1.2	Textiles y vestuario	600 000	0	0	600 000	0%
2.99.05	1.1.2	Útiles y materiales de limpieza	7 365 000	117 520	3 921 255	3 326 225	55%
2.99.06	1.1.2	Útiles y materiales de resguardo y seguridad	300 000	0	0	300 000	0%
2.99.07	1.1.2	Útiles y materiales de cocina y comedor	300 000	0	0	300 000	0%
2.99.99	1.1.2	Otros útiles, materiales y suministros	500 000	0	7 616	492 384	2%
Total			14 509 000	178 813	5 019 375	9 310 812	36%

En esta partida se incluyen los útiles, materiales, artículos y suministros que tienen como característica principal su corta durabilidad, pues se estima que se consumirán en el lapso de un año. Sin embargo, por conveniencia se incluyen algunos bienes de mayor durabilidad, por su bajo costo. También los artículos y suministros que se destinan al mantenimiento y reparación de bienes del activo fijo.

El nivel de ejecución en esta partida es de ¢5,1 millones, lo que representa un 36% del total de recursos presupuestados en esta cuenta, hay que considerar que se emitieron los contratos para reservar los recursos por la posibilidad de adquirir suministros en un eventual regreso presencial, por el momento no ha sido necesario incurrir en gastos por compras, eso explica el nivel de ejecución en todas las cuentas.

Las siguientes cuentas presentaron un porcentaje de ejecución razonable y por su relevancia se detallan a continuación:

- “2 01 01 Combustibles y lubricantes” la ejecución alcanzado de 82%, se debe a la previsión para la compra de combustible para los vehículos oficiales.
- “2 01 02 Productos farmacéuticos y medicinas” la ejecución del período es de 0%, no fue necesario adquirir medicamentos, para el botiquín de emergencias.

- “2 01 04 Tintas, pinturas y lubricantes” la ejecución del período es de 73%, se emitió el contrato para realizar posibles compras de toner, para las impresoras, fotocopiadoras y facsímil.
- “2 04 02 Repuestos y accesorios” la ejecución es del 18%, corresponde al mantenimiento a los purificadores de agua.
- “2.99.03 Productos de papel, cartón e impresos” refleja un 6% de ejecución, se emitieron los contratos para una posible compra de papel para las impresoras y fotocopiadora, para el año.
- “2 99 04 Textiles y vestuario” la ejecución es del 0% y corresponde a la compra de uniformes a los choferes que de momento no ha sido necesario.
- 2 99 05 “Útiles y materiales de limpieza” se emitieron los contratos para las posibles compras necesarias porcentaje de ejecución es de 55%.

Cuenta 5 “Bienes Duraderos”

El nivel de ejecución de las subpartidas que conforman la cuenta “Bienes Duraderos” se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 7: Detalle de ejecución por cuenta

Montos en Colones

Clasificador		DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPROMISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
Gasto	Económico						
5.01.07	2.2.1	Equipo y mobiliario educacional, deportivo y recreativo	1 050 000	0	0	1 050 000	0%
5.99.03	2.2.4	Bienes Intangibles	16 162 500	0	16 162 500	0	100%
Total			17 212 500	0	16 162 500	1 050 000	94%

Comprende la adquisición de bienes duraderos nuevos, como son los bienes de capital fijo, muebles e inmuebles. Los bienes que integran esta partida son activos de naturaleza relativamente permanente, de empleo continuado y habitual, que se utilizan en las actividades de operación de la Entidad, tienen una vida útil estimada superior a un año; no están destinados a la venta, están sujetos a depreciación, a inventario y control.

La cuenta correspondiente a 5.99.03 “Bienes Intangibles” corresponde a la compra del mantenimiento del programa de supervisión Team Mate, el cual será utilizado para las labores propias de la SUPEN en las Operadoras de Pensiones Complementarias y Fondos creados por Leyes especiales, se comprometieron los recursos por eso la cuenta refleja una ejecución del 100%, equivale a la suma de €16,1 millones.

Cuenta 6 “Transferencias Corrientes”

El nivel de ejecución de las subpartidas que conforman la cuenta “Transferencias Corrientes” se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 8: Detalle de ejecución por cuenta

Montos en Colones

Clasificador		DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPRO MISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
Gasto	Económico						
6.02.01	1.3.2	Becas a funcionarios	3 000 000	0	0	3 000 000	0%
6.02.02	1.3.2	Becas a terceras personas	3 500 000	0	0	3 500 000	0%
6.03.01	1.3.2	Prestaciones legales	35 000 000	2 163 481	0	32 836 519	6%
6.03.99	1.3.2	Otras prestaciones a terceras personas	20 000 000	845 910	416 999	18 737 091	6%
6.06.01	1.3.2	Indemnizaciones	44 000 000	0	0	44 000 000	0%
6.07.01	1.3.3	Cuotas a Organismos Internacionales	22 375 000	21 268 872	0	1 106 128	95%
Total			127 875 000	24 278 263	416 999	103 179 738	19%

Esta cuenta representa las erogaciones que se destinan a satisfacer necesidades públicas de diversa índole, sin que exista una contraprestación de bienes, servicios o derechos a favor de quien transfiere los recursos los cuales se destinan a personas, entes y órganos del sector público, privado y externo para financiar fundamentalmente gastos corrientes por concepto de donaciones, subsidios, subvenciones, cuotas organismos internacionales, prestaciones, pensiones, becas, indemnizaciones, reintegros o devoluciones, entre otros.

La ejecución que refleja esta partida al cierre del período alcanzó el 43%, equivale a la suma de €24,7 millones. La ejecución de las principales cuentas se detalla a continuación:

- La cuenta de “Becas a funcionarios” en territorio nacional (6 02 01) refleja una ejecución del 0%.
- La cuenta “Becas a terceras personas” (6.02.02) corresponde a la ayuda que se brinda a los estudiantes que realizan la práctica profesional o pasantía en la institución, como requisito de graduación, alcanzó una ejecución del 0%.
- Por su parte, la cuenta “Prestaciones legales” (6.03.01), aquí se contabiliza el pago de los extremos laborales a los funcionarios que dejan de trabajar para la institución, tiene una ejecución del 6%.
- La cuenta “Otras prestaciones a terceras personas” (6 03 99) corresponde al pago de incapacidades o licencias por maternidad. Al final de este período refleja una ejecución del 6%.
- En lo que respecta a la cuenta 6 06 01 “Indemnizaciones” es una provisión que conforme a la normativa vigente hay que tener en el presupuesto, por posibles pagos en resoluciones de juicios, a la fecha la ejecución es de 0%.
- La cuenta “Cuotas a organismos internacionales” (6 07 01), refleja un 95% de ejecución. Esto corresponde a los trámites de pago a la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión (AIOS), al Organismo Internacional de Sistemas de Pensiones (IOPS). A la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) y a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

Cuenta 9 “Sumas Libres Sin Asignación Presupuestaria”

Cuadro 9: Detalle de ejecución por cuenta
Montos en Colones

Clasificador		DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPRO MISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
Gasto	Económico						
9.02.01	4	Sumas libres sin asignación presupuestaria	78 163 079	0	0	78 163 079	0%
Total			78 163 079	0	0	78 163 079	0%

Esta cuenta incluye los recursos que no tienen asignación presupuestaria determinada, las cuales provienen tanto de recursos libres como de recursos con destino específico lo que permite guardar el equilibrio presupuestario entre ingresos y gastos, al ubicar el exceso de ingresos sobre los gastos.

En esta oportunidad el monto corresponde a una solicitud expresa del departamento de Recursos Humanos del BCCR, para reclasificar aumentos salariales presupuestados, pero no concretados.

B. Detalle de otros requisitos.

Detalle de transferencias giradas (4.3.15.b.iv)

La SUPEN no realiza transferencias presupuestarias, en consecuencia, ese detalle no se adjunta en este informe.

Detalle de préstamos, amortización e intereses (4.3.15.b.v)

Por la naturaleza de la SUPEN y la forma de financiar el presupuesto, no requiere de préstamos, por lo que ese detalle no aplica adjuntarlo en este informe.

Identificación de necesidades de ajustes a nivel presupuestario (4.3.15.b.vi)

- Primera modificación: tiene como propósito dotar de recursos a la partida correspondiente al pago de recargos y sustituciones cuanta número 0.02.02, por la suma de 23,200,000.00.
- Segunda modificación: se requiere para adecuar las cuentas de remuneraciones por cambio de la frecuencia de pago y reclasificar los recursos de FCL al ROP, por un monto total de 49 003 220,06.
- Tercera modificación, es dotar de recursos adicionales a la partida 5.99.03 “Software (compra de paquetes elaborados)”, para cubrir la diferencia del pago correspondiente a la actualización y mantenimiento de las licencias del programa de auditoría Team Mate para el 2021, por la suma de 1 350 000.00.

Inversión Pública (4.3.15.b.ii)

La SUPEN no incluyó en el presupuesto proyectos de inversión pública, por lo tanto, no se adjunta el detalle correspondiente al avance de logros.

Estados Financieros (4.3.15.b.vii)

La SUPEN es un Órgano de Desconcentración Máxima adscrito al BCCR, por lo que no emite estados financieros, esos detalles financieros se incluyen en el legajo de documentos que remite a la CGR el BCCR.

Actualización de información en el SIPP (4.3.15.b.viii)

La SUPEN certifica que actualizó en el Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos Públicos (SIPP) de la Contraloría General de la República, la información correspondiente al avance en el cumplimiento de objetivos y metas, conforme la ejecución del presupuesto.

II EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA (4.5.6 B)

A. Avance en el cumplimiento de objetivos y metas de los programas presupuestarios en función de los indicadores establecidos. (4.5.6.b.i)

La SUPEN está conformada por cinco procesos, cada uno de ellos establece una serie de objetivos y metas que contribuyen al propósito de la organización; el siguiente cuadro representa el presupuesto asignado por meta y la ejecución lograda en cada uno.

Tabla 2: Presupuesto de egresos ejecutado por programa y por meta

DEPENDENCIA	# META	ENUNCIADO	Presupuesto por meta	Ejecutado por meta	Porcentaje Ejecución
DESPACHO			255 122 392	194 363 418	76%
	1	Tener, en promedio, los indicadores de cumplimiento de metas de toda la Superintendencia con nota igual o superior al 85%.	272 854 851	92 112 338	34%
DIVISIÓN JURÍDICA			578 762 597	491 995 923	85%
	2	Tramitar en tiempo las solicitudes de asesoría jurídica y los recursos administrativos	263 124 514	94 547 830	36%
	3	Tramitar en tiempo las solicitudes de denuncias y/o consultas de los afiliados	158 488 535	51 500 693	32%
	4	Tramitar en un tiempo promedio no superior de doce meses calendario los procedimientos administrativos iniciados por la Superintendencia de Pensiones	59 883 756	1 895 731	3%
	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.	72 088 908	31 153 180	43%
		Tramitar en tiempo las solicitudes de asesoría jurídica y los recursos administrativos		45 581 800	
DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y NORMATIVA			696 564 186	551 033 286	79%
	6	Tener la planificación estratégica actualizada y alineada a los requerimientos institucionales.	8 058 588	1 686 466	21%
	7	Cumplir con las entregas de los proyectos en el plazo planificado.	60 439 412	22 060 339	36%
	8	Presentar estudios que cumplan con las métricas de calidad del proceso.	271 896 768	88 122 112	32%
	9	Utilizar, en PyN, el 65% del plazo declarado en la publicación realizada en La Gaceta por la SUPEN.	80 585 883	35 330 613	44%
	10	Cumplir el 100% del cronograma de revisión de normativa al menos cada tres años.	100 732 353	19 641 368	19%

DEPENDENCIA	# META	ENUNCIADO	Presupuesto	Ejecutado por	Porcentaje
	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.	181 318 236	25 177 746	14%
		Tiempo no Efectivo (Vacaciones, incapacidades y permisos)		46 471 510	
DIVISIÓN SUPERVISIÓN DEL RÉGIMENES COLECTIVOS			1 512 257 528	1 172 956 979	78%
	12	Cumplir con el Plan Anual de Supervisión de los Regímenes Colectivos, independientemente del surgimiento de otras actividades que requieran atención.	1 279 582 099	332 203 519	26%
	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.	138 539 954	72 616 275	52%
		Tiempo no Efectivo (Vacaciones, incapacidades y permisos)		119 119 781	
DIVISIÓN SUPERVISIÓN DEL RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL			1 651 476 910	1 375 734 251	83%
	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.	1 337 491 565	328 829 032	25%
	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.	220 281 210	146 562 089	67%
		Tiempo no Efectivo (Vacaciones, incapacidades y permisos)		120 419 922	
ÁREA COMUNICACIÓN Y SERVICIOS			951 601 285	724 971 559	76%
	16	Ejecutar las labores programadas en el plan de comunicación y en la aplicación de herramientas relacionadas (encuesta, quejas)	420 207 675	131 590 818	31%
	17	Atender los requerimientos de gestión de recursos, de acuerdo con las disposiciones institucionales.	503 688 934	81 251 894	16%
	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.	23 811 768	7 260 681	30%
		Tiempo no Efectivo (Vacaciones, incapacidades y permisos)		99 830 937	
TOTAL			5 453 075 008	1 994 966 676	37%

B. Detalle de desviaciones de mayor relevancia que afectan los objetivos, metas y resultados de lo alcanzado con respecto a lo estimado en cada uno de los programas presupuestarios. (4.5.6.b.ii)

Indicador de desviación presupuestaria

Con el objeto de unificar la presentación de resultados y criterios de medición se estableció, para todas las Superintendencias, un parámetro para medir la desviación porcentual entre lo ejecutado y el presupuesto para el logro de las metas y proyectos propuestos.

El resultado de la desviación en el uso de los recursos para el 2021 fue del 13,4%. Dicho resultado se cataloga, de acuerdo con los parámetros previamente establecidos, en la categoría de “Muy Bueno”.

El siguiente cuadro muestra los resultados obtenidos.

Tabla 3: Desviación porcentual

Parámetros:

ENUNCIADO	INDICADOR EJECUCION PRESUPUESTARIA	PARÁMETROS			
		Excelente	Muy Bueno	Bueno	Malo
Desviación porcentual entre lo ejecutado y lo presupuestado	$\frac{\text{Gasto Real del período} - 1 * 0,5\%}{\text{Gasto Presupuestado}}$	< 5%	≥5 <15%	≥15% < 25%	>25%

Resultados:

ENUNCIADO	INDICADOR EJECUCION PRESUPUESTARIA	PARÁMETROS			
		Excelente	Muy Bueno	Bueno	Malo
Desviación porcentual entre lo ejecutado y lo presupuestado	$\frac{5\,645\,784\,899 - 1 * 100\%}{4\,511\,055\,415}$		13,4		

Indicadores operativos

La evaluación general de la SUPEN resulta del promedio de las notas obtenidas por los cinco procesos que conforman la organización. Según se detalla en la sección de anexos (Plan Operativo Institucional por dependencia), se observa que la SUPEN obtuvo la nota general del 96% como resultado de los trabajos realizados en proporción con los trabajos programados, lo que se califica como excelente. En lo que se refiere a la desviación del porcentaje de realización del trabajo con respecto al programado, se obtuvo un resultado del 4%, que de conformidad con los parámetros es catalogado como “excelente”.

El siguiente cuadro representa los resultados de manera general.

Tabla 4: Resumen de trabajo programados

INTERPRETACION	INDICADORES OPERATIVOS (institucionales y por meta)	PARÁMETROS				RESULTADOS
		E	MB	B	M	
Porcentaje de trabajos programados que se realizaron, por meta institucional	$(\text{Trabajos planificados realizados}) / (\text{Trabajos planificados}) \times 100\%$	$\geq 85\%$	$80\% \leq 85\%$	$75\% \leq 80\%$	$< 75\%$	96%
Porcentaje de trabajos realizados (programados y no programados) con respecto a los programados planificados	$(Q \text{ Trabajos realizados}) / (Q \text{ Trabajos planificados}) * 100\%$	$\geq 100\%$	$90\% \leq 100\%$	$80\% \leq 90\%$	$< 80\%$	96%
Desviación del porcentaje de realización del trabajo con respecto al programado.	(Porcentaje de ejecución planificada del trabajo) – (Porcentaje de ejecución real del trabajo)	$< 15\%$	$15\% \leq 25\%$	$25\% \leq 35\%$	$< 35\%$	4%
Trabajos no programables realizados	# de trabajos no programables realizados	N/A	N/A	N/A	N/A	0%

C. Análisis del desempeño institucional y programático. (4.5.6.b.iii)

Al término del periodo se mostraron resultados satisfactorios, en eficiencia, eficacia, economía y calidad en el uso de los recursos asignados a la SUPEN. Para el período en estudio, el presupuesto aprobado por la Contraloría General de la República ascendió a la suma de ₡5 453,0 millones de los cuales se ejecutaron ₡ 1 995,0 millones, en el primer semestre dando como resultado una erogación del 37%.

A nivel de resultados de los trabajos realizados, se destaca que en general los indicadores de desempeño establecidos alcanzaron como resultado el 96%, lo cual denota un alto grado de efectividad durante todo el período.

Por tanto, se observa que las metas para este semestre se cumplieron conforme a lo programado, con resultados de desempeño significativos.

Por lo expuesto, se puede indicar que la SUPEN mostró un desempeño positivo a nivel de toda la organización, logrando contribuir institucionalmente para alcanzar los objetivos estratégicos y operativos que se trazó para el período.

En cuanto a la cantidad de usuarios o personas que se ven beneficiadas por los servicios brindados por la SUPEN, se puede afirmar que producto de las labores efectuadas están favorecidas todas las personas que participan directa o indirectamente del Sistema Costarricense de Pensiones. Así las cosas, la SUPEN procura ayudar a las personas mayores de 15 años residentes en el país, los que representa alrededor de 2,8 millones de individuos que tienen una cuenta activa en el ROPC, en la que se encuentra también la población económicamente activa; a la mayoría de ellos la SUPEN les supervisa la cuenta individual de pensiones y a los otros los motiva, a través de la divulgación de información y educación financiera, a forma parte del Sistema, para que tengan al final de la edad

productiva recursos financieros, que les ayude a sobrellevar la etapa de vejez de una mejor manera.

D. Avance en el cumplimiento de los objetivos y metas de mediano y largo plazo considerando las proyecciones plurianuales realizadas.
(4.5.6.b.iv)

Avance de proyectos estratégicos:

La información detallada correspondiente al avance de los proyectos estratégicos.

Tabla 5: Avance en proyectos estratégicos

Objetivo Estratégico	Nombre del Proyecto	Objetivo del proyecto	Fecha Inicio	Fecha Fin esperado	Próximas Etapas	Avance (Realizado/Planificado)	Observaciones
No estratégico	Reglamento de Autorizaciones	Brindar un marco regulatorio claro y congruente sobre los productos que pueden ofrecer las operadoras a los afiliados que requieran la aprobación del supervisor.	2013	2020		100%	Finalizado Aprobado por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, mediante artículo 6 del acta de la sesión 1626-2020, celebrada el 03 de diciembre de 2020, publicado en el alcance 329 del diario oficial "La Gaceta número 294", del 16 de diciembre del 2020.
SUPEN Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados. CONASSIF Establecer la regulación y supervisión que	Revisión de Normativa (Digesto)	Mantener alineado el marco regulatorio del Sistema Nacional de Pensiones a los intereses de la organización.	2019	2023		100%	Finalizado Informe de Cierre presentado el 30 de junio de 2021 ante el Comité de Proyectos.

Objetivo Estratégico	Nombre del Proyecto	Objetivo del proyecto	Fecha Inicio	Fecha Fin esperado	Próximas Etapas	Avance (Realizado/Planificado)	Observaciones
coadyuve a la estabilidad y solvencia del sistema financiero.							
Proyecto No Estratégico	Corrección de Imputaciones	Mejorar la regulación y optimizar los procesos de corrección de imputaciones en la cuenta individual de los trabajadores	2019	2020		100%	Finalizado Pendiente la reunión de cierre
SUPEN 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 CONASSIF Establecer la regulación y supervisión que coadyuve a la estabilidad y solvencia del sistema financiero	Sistema Manejo de Liquidez	Definir e implementar un módulo para la carga de información de los instrumentos para el manejo de liquidez.	2020	2021	Primer Semestre del 2021 Implementación del sistema	95%	En Ejecución En etapa de pruebas de previo a su implementación en julio 2021.
SUPEN 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 CONASSIF Establecer la regulación y supervisión que coadyuve a la estabilidad y solvencia del sistema financiero	Fondos Generacionales (Multifondos)	Generar un marco regulatorio para la gestión de los multifondos que, acorde con lo estipulado en leyes, las normas vigentes y en principios internacionales, permita a los entes supervisados realizar una sana administración de los recursos en beneficio de los afiliados.	2021	2022	Primer Semestre del 2021 Realizar la propuesta del marco conceptual que tendrá el esquema	10%	En Ejecución Durante el 2020 se realizaron las investigaciones y consultas pertinentes a fin de establecer un diseño que se trabajará en el 2021

Objetivo Estratégico	Nombre del Proyecto	Objetivo del proyecto	Fecha Inicio	Fecha Fin esperado	Próximas Etapas	Avance (Realizado/ Planificado)	Observaciones
<p>SUPEN 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</p> <p>CONASSIF Establecer la regulación y supervisión que coadyuve a la estabilidad y solvencia del sistema financiero</p>	Migración del SEC-BCCR	Automatizar las etapas asociadas al proceso SEC y minimizar la intervención del personal de supervisión en este proceso.	2020	2020	<p>Segundo semestre del 2020 Automatizar los procesos manuales que impiden que los ciclos del SEC se ejecuten sin la intervención de los supervisores</p>	100%	<p>Finalizado El sistema se logró automatizar y se encuentra en operaciones cotidianas y normales</p>
<p>SUPEN Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados.</p> <p>CONASSIF Velar por los intereses de los consumidores de servicios y productos financieros.</p>	Afiliación en la desacumulación del ROP	Establecer los lineamientos para la unificación de los saldos de los afiliados en etapa de acumulación o desacumulación cuando estos estén en más de una entidad. A la fecha se han identificado los afiliados con esta condición y se está coordinando con el Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE) una serie de mecanismos que permiten un control único de afiliación.	2020	2020	<p>Primer Semestre 2021 Seguimiento a la unificación de cuentas individuales, dado su posible multiplicidad en etapa de acumulación y desacumulación</p>	80%	<p>En Ejecución Se están desarrollando los cambios a los sistemas y archivo para el manejo de la doble afiliación en el ROP</p>
<p>SUPEN Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados.</p> <p>CONASSIF</p>	Estados de Cuenta	Promover el entendimiento de los objetivos de los productos previsionales y del fondo de capitalización laboral mediante la modificación del contenido de los estados de cuenta para el Régimen de	2020	2020	<p>Segundo Semestre 2020 Presentación al CONASSIF de la normativa para los nuevos estados de cuenta</p>	100%	<p>Finalizado Reformado por acuerdo del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, mediante artículo 06, numeral 3, del acta de la sesión 1653-2021, celebrada el 19 de abril del 2021.</p>

Objetivo Estratégico	Nombre del Proyecto	Objetivo del proyecto	Fecha Inicio	Fecha Fin esperado	Próximas Etapas	Avance (Realizado/ Planificado)	Observaciones
Velar por los intereses de los consumidores de servicios y productos financieros.		Capitalización Individual.					Publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" 81, del 28 de abril del 2021. Rige para los estados de cuenta del segundo semestre del 2021 y sucesivos.
<p>SUPEN Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados.</p> <p>CONASSIF Velar por los intereses de los consumidores de servicios y productos financieros.</p>	Estrategia de Comunicación	Establecer una estrategia de comunicación interna y externa que permita empoderar al público en general, con especial énfasis en el afiliado y el pensionado, dotándolo de información y herramientas para mejorar su educación previsional.	2020	2023	<p>Primer Semestre del 2020 Implementar las actividades planificadas</p>	100%	<p>En Ejecución El proyecto marcha al día ejecutando las labores regulares de comunicación con los afiliados y pensionados</p>
<p>SUPEN 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</p> <p>CONASSIF Establecer la regulación y supervisión que coadyuve a la estabilidad y solvencia del sistema financiero</p>	Reportes para Supervisar	Automatizar el proceso de elaboración de reportes para que en un mismo sistema pueden crearse cuadros e indicadores para la supervisión y análisis de los fenómenos que se vayan descubriendo a partir de los datos.	2020	2020	<p>Segundo Semestre de 2020 Confección de Reportes y Capacitación para su generación</p>	100%	<p>Finalizado Proyecto finalizado e implantado en operaciones</p>
<p>SUPEN Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un</p>	Reforma LPT	Identificar los ámbitos en los que se requiere fortalecer las facultades de	Julio 2021	Diciembre 2021	Plan de Proyecto	20%	<p>En Planificación. Agendado para ser analizado en Comité Ejecutivo</p>

Objetivo Estratégico	Nombre del Proyecto	Objetivo del proyecto	Fecha Inicio	Fecha Fin esperado	Próximas Etapas	Avance (Realizado/ Planificado)	Observaciones
marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados. CONASSIF Velar por los intereses de los consumidores de servicios y productos financieros.		regulación y supervisión asignadas por ley a la Superintendencia de Pensiones, y proponer las reformas legales correspondientes					
SUPEN 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 CONASSIF Establecer la regulación y supervisión que coadyuve a la estabilidad y solvencia del sistema financiero	Ciencia de datos	<p>Portafolio de tres proyectos:</p> <p>Indicadores: Modelación y programación de un sistema de cálculos actuariales que permita la generación de estudios actuariales y proyecciones financieras/demográficas tanto para fondos como para operadoras.</p> <p>Bases de Datos: Crear una nueva cultura e infraestructura para el manejo de datos en la Superintendencia de Pensiones, donde los productos que se ofrezcan hagan un mayor uso de la información que se tiene almacenada, con una filosofía de “analítica de información”.</p> <p>Modelación actuarial Modelación y programación de un sistema de cálculos actuariales que</p>	Enero 2021	Diciembre 2022	<p>Indicadores: Presentación al CONASSIF del informe de indicadores de alerta temprana</p> <p>Bases de datos: Creación de estructuras resumidas en los servidores de consulta</p> <p>Modelación Actuarial: Programación del RORAC</p>	30%	En Ejecución: El proyecto marcha según los cronogramas aprobados

Objetivo Estratégico	Nombre del Proyecto	Objetivo del proyecto	Fecha Inicio	Fecha Fin esperado	Próximas Etapas	Avance (Realizado/Planificado)	Observaciones
		permite la generación de estudios actuariales y proyecciones financieras/demográficas tanto para fondos como para operadoras.					
<p>SUPEN Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados.</p> <p>CONASSIF Velar por los intereses de los consumidores de servicios y productos financieros.</p>	Fortalecimiento del FCL	Elaboración de una propuesta de ley del Fondo de Capitalización Laboral (en adelante FCL) para aumentar la capitalización de las cuentas individuales y adicionar un componente de cobertura contra el desempleo.	Pendiente	Pendiente	Elaboración del Perfil Básico	0%	En Planificación.
<p>SUPEN Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados.</p> <p>CONASSIF Velar por los intereses de los consumidores de servicios y productos financieros.</p>	Promoción de Régimen Voluntario	Evaluar el desarrollo de los fondos voluntarios y proponer las reformas pertinentes para su futuro crecimiento	Pendiente	Pendiente	Elaboración de Perfil Básico	0%	En Planificación

Fuente: Investigación y Desarrollo

- Según requerimiento del CONASSIF el porcentaje de avance se mide como el porcentaje a la fecha de las actividades realizadas en entre las planificadas.

E. Medidas correctivas y acciones para mejora continua. (4.5.6.b.v)

- Sistema de gestión de calidad

La SUPEN cuenta desde el 2008 con un sistema de gestión de la calidad y actualmente está certificada bajo la Norma ISO 9001:2015. Como parte de ese sistema, se realizan auditorías internas de calidad en procura de ir mejorando los procesos, de igual forma, INTECO cada año hace una revisión del sistema de calidad en su totalidad, para verificar el cumplimiento de la Norma.

Cabe indicar que a la fecha de este informe no existen acciones correctivas pendientes de atención.

- Recomendaciones de la Auditoría Interna

Como parte de las acciones de la Auditoría Interna del CONASSIF está la revisión integral de los procesos que conforman la SUPEN, para brindar un aseguramiento independiente sobre la adecuación y la eficacia de los controles, los procesos y las estructuras diseñadas para respaldar el buen gobierno de las labores de la superintendencia.

Producto de esa revisión y como parte de la mejora, la Auditoría emiten recomendaciones dirigidas al superintendente, por lo que seguidamente se presenta el estado de atención de las recomendaciones recibidas a la fecha.

Tabla 6: Estado Atención a Recomendaciones de la Auditoría Interna

Estado de atención de la recomendación	Cantidad recomendaciones	Porcentaje
Comunicada y Aceptada	21	14,58%
Implantada	114	79,17%
Vencidas	9	6,25%
Total	144	100%

Oportunidades de mejora

Se mantiene en la página electrónica la opción de consultas mejorado que facilitan el acceso a información de las personas, estas opciones son: Consulta al Sistema de Fallecidos; Diferentes modalidades para retirar el ROPC.

Está en ejecución el proyecto para la creación de una nueva página electrónica, procurando mantener las facilidades actuales, pero mejorando la plataforma informática y los sistemas de acceso, para cumplir con lo establecido en la normativa aplicable, pero enfocados en dar una mejor y fácil acceso a la información para el público en general.

- Avance en medidas de mitigación de riesgos

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 previsibles 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.

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.

III. Resumen

Al finalizar este período, el presupuesto aprobado para la SUPEN por la suma de €5 453,0 millones, alcanzó una ejecución de €1 994,9 millones, suma que equivale al 37% del presupuesto total.

El gráfico número uno de la sección de anexo detalla la composición del presupuesto y los gráficos dos y tres muestran el porcentaje de ejecución total y por cuenta mayor.

En lo que respecta al logro de las metas se observa que la SUPEN obtuvo una nota general de 96% como resultado promedio de los trabajos realizados en proporción con los trabajos programados, en cada uno de los cinco procesos que la conforman.

IV. Conclusión

El presupuesto para el 2021 aprobado por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero y la Contraloría General de la República para la SUPEN, corresponde a los recursos necesarios para atender la ejecución de las actividades de supervisión y regulación encomendadas por Ley.

En relación con la ejecución del presupuesto de egresos, es necesario indicar que se vio afectada por las circunstancias de la emergencia nacional, principalmente en la cuenta que corresponde a la compra de “Materiales y suministros”; pese a esto, la ejecución presupuestal se realizó en apego del compromiso adquirido, en cumplimiento de las políticas de austeridad dictadas por las autoridades superiores, procurando, en todo momento, que estas disposiciones no afectaran la consecución de las metas, planes propuestos y el desempeño de las responsabilidades propias de la Institución.

V. ANEXOS

Cuadros

- Cuadro #10: Informe de Ejecución Presupuestaria a nivel de cuenta
- Cuadro # 11: Informe de Ejecución Presupuestaria a nivel de subcuenta
- Cuadro # 12: Presupuesto Ordinario y resumen de las Modificaciones
- Cuadro # 13: Cuadro comparativo de ingresos y egresos
- Cuadro #14: Informe de ejecución presupuestaria a nivel de cuenta ingresos



Anexo de Cuadros
30 de junio 2021.xls:

Gráficos

- Gráfico # 1: Presupuesto por partidas
- Gráfico # 2: Porcentaje de ejecución del presupuesto
- Gráfico # 3: Porcentaje de ejecución por cada cuenta presupuestaria



Anexo de Gráficos
30 de junio 2021.xls:

Plan Operativo Institucional por dependencia (Vinculación de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión por Instancia)



POI SUPEN 2021 I
Semestre.xlsx

Avance en el cumplimiento de las metas del PNDIP.

Requerimiento	Meta de cumplimiento	Valor real
PNDIP	6%	81%
Plan de Acción	Supervisión de dos actividades significativas en dos entidades del Régimen de Capitalización Individual	Cumplimiento pleno
Plan de Acción	Supervisión de cuatro actividades significativas en tres entidades del Régimen de Capitalización Colectiva	Cumplimiento pleno