

Superintendencia de Pensiones

**Evaluación anual y
ejecución semestral
presupuestaria**

2020

San José - Costa Rica

Enero - 2021

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	5
OBJETO DEL INFORME	6
I RESULTADO DE LA EJECUCIÓN FINANCIERA (4.3.15)	7
A. COMENTARIO DE LOS DATOS POR CUENTA PRESUPUESTARIA	7
CUENTA 0 “REMUNERACIONES”.....	7
<i>Cuadro 1: Detalle de la ejecución de remuneraciones e incentivos</i>	7
<i>Tabla 1: Relación de puestos</i>	9
<i>Cuadro 2: Detalle de plazas vacantes</i>	10
<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>	21
CUENTA 2 “MATERIALES Y SUMINISTROS”.....	23
<i>Cuadro 6: Detalle de ejecución por cuenta</i>	24
CUENTA 5 “BIENES DURADEROS”.....	25
<i>Cuadro 7: Detalle de ejecución por cuenta</i>	25
CUENTA 6 “TRANSFERENCIAS CORRIENTES”.....	26
<i>Cuadro 8: Detalle de ejecución por cuenta</i>	26
CUENTA 9 “SUMAS LIBRES SIN ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA”.....	29
<i>Cuadro 9: Detalle de ejecución por cuenta</i>	29
B. DETALLE DE REQUISITOS VARIOS	30
<i>Detalle de transferencias giradas (4.3.15.b.iv)</i>	30
<i>Detalle de préstamos, amortización e intereses (4.3.15.b.v)</i>	30
<i>Identificación de necesidades de ajustes a nivel presupuestario (4.3.15.b.vi)</i>	30
<i>Inversión Pública (4.3.15.b.ii)</i>	31
<i>Estados Financieros (4.3.15.b.vii)</i>	31
<i>Actualización de información en el SIPP (4.3.15.b.viii)</i>	31
II EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA (4.5.6 B)	32
A. AVANCE EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS EN FUNCIÓN DE LOS INDICADORES ESTABLECIDOS. (4.5.6.B.I)	32
<i>Tabla 2: Presupuesto de egresos ejecutado por programa y por meta</i>	32
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)	34
<i>Indicador de desviación presupuestaria</i>	34
<i>Tabla 3: Desviación porcentual</i>	34
<i>Indicadores operativos</i>	35

<i>Tabla 4: Resumen de trabajo programados</i>	35
C. ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y PROGRAMÁTICO. (4.5.6.B.III).....	36
A. AVANCE EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y METAS DE MEDIANO Y LARGO PLAZO CONSIDERANDO LAS PROYECCIONES PLURIANUALES REALIZADAS. (4.5.6.B.IV).....	37
<i>Avance de proyectos estratégicos:</i>	37
<i>Tabla 5: Avance en proyectos estratégicos</i>	37
B. MEDIDAS CORRECTIVAS Y ACCIONES PARA MEJORA CONTINUA. (4.5.6.B.V).....	42
<i>Tabla 6: Estado Atención a Recomendaciones de la Auditoría Interna</i>	43
III. RESUMEN	45
IV. CONCLUSIÓN	45
V. ANEXOS	46
CUADROS.....	46
<i>Cuadro #10: Informe de Ejecución Presupuestaria a nivel de cuenta</i>	46
<i>Cuadro # 11: Informe de Ejecución Presupuestaria a nivel de subcuenta</i>	46
<i>Cuadro # 12: Presupuesto Ordinario y resumen de las Modificaciones</i>	46
<i>Cuadro # 13: Cuadro comparativo de ingresos y egresos</i>	46
<i>Cuadro #14: Informe de ejecución presupuestaria a nivel de cuenta ingresos</i>	46
GRÁFICOS	46
<i>Gráfico # 1: Presupuesto por partidas</i>	46
<i>Gráfico # 2: Porcentaje de ejecución del presupuesto</i>	46
<i>Gráfico # 3: Porcentaje de ejecución por cada cuenta presupuestaria</i>	46
PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIA (VINCULACIÓN DE OBJETIVOS, METAS E INDICADORES DE GESTIÓN POR INSTANCIA)	46
LIQUIDACIÓN DE LAS METAS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	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 2020.

Este informe brinda al Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF) y a la Contraloría General de la República (CGR), la información relacionadas 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 CONASSIF en los artículos 10 y 6, de las actas de las sesiones 1518-2019 y 1519-2019, ambas celebradas el 12 de agosto de 2019, dispuso solicitar a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica la aprobación de una transferencia por la suma de €30.990.800.069, 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 correspondientes al 2020. Por su parte, luego de una revisión, la Junta Directiva del BCCR dispuso aprobar la transferencia según consta en el inciso II, del artículo 5, del acta de la sesión 5895-2019, celebrada el 20 de setiembre de 2019.

Posteriormente, el CONASSIF en el inciso II, artículo 10, del acta de la sesión 1530-2019, celebrada el 27 de setiembre de 2019, dispuso aprobar en firme el presupuesto de la SUPEN, por un monto de €5.645.784.898,90, que luego fue refrendado por la CGR según consta en el oficio número DFOE-EC-0915 del 6 de diciembre de 2019.

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 80%.

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 económico de 2020, 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 Republica 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	COMPR OMISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
Código	Económico						
0	1.1.1	REMUNERACIONES	3 021 324 982	2 513 103 579	0	508 221 403	83%
		PLANILLA Y CARGAS SOCIALES	2 971 424 982	2 466 649 484	0	504 775 498	83%
0 01 01	1.1.1.1	Sueldos para cargos fijos	1 798 212 522	1 592 721 844	0	205 490 678	89%
0 03 01	1.1.1.1	Retribuciones por años servidos	182 812 005	95 348 554	0	87 463 451	52%
0 03 02	1.1.1.1	Restricciones al ejercicio liberal de la profesión	45 498 300	8 972 785	0	36 525 515	20%
0 03 03	1.1.1.1	Decimotercer mes	179 863 652	150 594 602	0	29 269 050	84%
0 03 04	1.1.1.1	Salario escolar	33 500 547	16 631 563	0	16 868 984	50%
0 03 99	1.1.1.1	Otros incentivos salariales	48 441 372	36 563 098	0	11 878 273	75%
0 04 00	1.1.1.2	Contribuciones patronales al desarrollo y la seguridad social	361 526 095	300 930 600	0	60 595 495	83%
0 05 00	1.1.1.2	Contribuciones patronales a fondos de pensiones y otros	321 570 489	264 886 438	0	56 684 051	82%
		OTROS SERVICIOS PERSONALES	49 900 000	46 454 095	0	3 445 905	93%
0 02 02	1.1.1.1	Recargo o sustitución de funcionarios	47 400 000	43 965 811	0	3 434 189	93%
0 02 01	1.1.1.1	Tiempo Extraordinario	2 500 000	2 488 284	0	11 716	100%

Esta cuenta comprende el pago de remuneraciones básicas en dinero al personal permanente y transitorio de la institución cuya relación se rige por las leyes laborales vigentes. Además, los incentivos derivados del salario o complementarios a este, como el decimotercer mes, la prohibición o la retribución por años servidos, así como gastos por concepto de las contribuciones patronales al desarrollo y la seguridad social.

Al 31 de diciembre de 2020, la cuenta “Remuneraciones” alcanzó un nivel de ejecución de 2 513,1 millones de colones, lo que representa un 83% 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.

Como información adicional se indica que, la cuenta Remuneraciones está conformada principalmente por los rubros relacionados con “Planilla y Cargas Sociales”¹, y “Otras Remuneraciones”².

Planilla y Cargas Sociales:

En lo que respecta específicamente a la cuenta “Planilla y Cargas Sociales” se refleja una ejecución de 83%, del presupuesto destinado para este rubro.

Otros Servicios Personales:

El rubro denominado “Otros Servicios Personales” mostró al final del período, una ejecución general del 93%. Específicamente, la cuenta correspondiente al pago de “Recargos o Sustituciones” presenta una ejecución del 93%, por un total de 43,9 millones de colones. La cuenta 0 02 01 “Tiempo Extraordinario” refleja una ejecución del 100% que equivale la suma de 2,5 millones de colones, este pago obedece a erogaciones por trabajos ocasionales y estrictamente necesarios, para la atención del Despacho.

La siguiente tabla 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.

¹ El rubro de Planilla y Cargas sociales está conformado por las subcuentas: 0 01 01 Sueldos para cargos fijos, 0 03 01 Retribuciones por años de servicios, 0 03 02 Restricciones al ejercicio liberal de la profesión, 0 03 03 Decimotercer mes, 0 03 04 Salario escolar; 0 03 99 Otros incentivos salariales 0 04 00 Contribuciones patronales al desarrollo de la seguridad social y 0 05 00 Contribuciones patronales a fondos de pensiones y otros.

² El rubro de “Otras remuneraciones”, está conformado por las subcuentas 0 02 01 Tiempo Extraordinario y 0 02 02 Recargos de funciones.

Resumen general de la relación de puestos de plazas fijas

Tabla 1: Relación de puestos

Categoría	Clase de puesto	Escala	Salario base 2020	Número de puestos	Total anual (miles)
03	Intendente	G. Global	1,181,206	1	68,793
04	Superintendente	G. Global	1,603,715	1	93,400
02	Asistente Servicios Generales	Global	127,333	1	7,262
02	Asistente Servicios Institucionales 1	Global	127,333	2	14,523
03	Asistente Servicios Institucionales 2	Global	152,786	6	50,058
05	Técnico Servicios Institucionales 2	Global	209,685	1	10,955
07	Profesional Gestión Bancaria 2	Global	330,399	2	37,761
07	Supervisor 1	Global	330,399	8	151,043
08	Profesional Gestión Bancaria 3	Global	400,470	14	323,952
08	Supervisor 2	Global	400,470	16	370,231
08	Supervisor TI	Global	400,470	2	46,279
09	Ejecutivo	Global	486,036	3	85,655
09	Supervisor Principal	Global	486,036	5	142,758
10	Director de Departamento	Global	502,950	2	101,226
10	Líder de Supervisión	Global	502,950	3	151,839
10	Profesional Gestión Bancaria 5	Global	502,950	1	50,613
12	Director de División	Global	1,366,141	2	142,079
12	Director de Supervisión	Global	1,366,141	1	71,039
09	Asistente Servicios Institucionales 2	Pluses	65,197	1	3,601
22	Supervisor 2	Pluses	142,926	2	17,291
25	Supervisor Principal	Pluses	197,808	3	31,689
31	Líder de Supervisión	Pluses	278,798	1	16,338
36	Director de Supervisión	Pluses	404,303	1	21,787
	Totales			79	2,010,171

El siguiente cuadro puntualiza las plazas vacantes que se tienen a la fecha de este informe, la situación de cada una y que inciden en la ejecución de la cuenta de remuneraciones.

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.
Asistente de Servicios (ASG2)	26-01-10-20-17	Área de Comunicación y Servicios	21 abril 2017	Vacante por renuncia del titular de la plaza. En proceso de reconversión de la plaza, en espera de la resolución final por parte del BCCR
Líder de Supervisión RC	26-15-10-10-02	División de Supervisión de RC	20 agosto 2019	Vacante por renuncia del titular, para acogerse a su derecho de jubilación. Se llevó a cabo la modificación al descriptivo y perfil del puesto para alinearlos según lo dispuesto en la Reforma Procesal Laboral. Aprobado mediante Resolución SP-R-1952-2020 del 03 de marzo de 2020. Apertura del proceso de contratación PC-027-2020. En proceso etapa III "Ofertantes". En abril, se remitió el listado de ofertantes al área experta para la validación de las ofertas. En mayo se recibió una apelación y la validación por parte del Director de Supervisión RC sobre los ofertantes seleccionados que continuarán con la primera prueba del proceso. En relación con el recurso de apelación en subsidio, el 23 de junio fue notificada la resolución SP-R-1984-2020 al recurrente, con copia al DGFH. A la espera del nuevo listado (filtro de ofertantes con corte al 31 de marzo, 2020) por parte del AGTH. En julio se recibió la nueva lista de ofertantes y se comunicó al AGTH la selección de 34 ofertantes que estarán aplicando la primera prueba del proceso. El 11 de agosto se remitió comunicado de la primera prueba técnica, denominada "Caso Gestión Asignación de Activos en Fondo de Pensiones". Al 21 agosto ingresó la documentación correspondiente a 11 participantes, la misma se encuentra en proceso de revisión por parte del Encargado de proceso. El 3 setiembre, el Director remitió los resultados obtenidos en la primera prueba técnica. Por otra parte, el jueves 10 de setiembre se recibió un recurso de apelación en subsidio por parte de un oferente interno en contra del resultado obtenido en la prueba técnica. El 9 de octubre fue notificada la resolución SP-R-2012-2020 al recurrente. El 22 de octubre se llevaron a cabo las entrevistas. La valoración por competencias se aplicó el 29 de octubre.

Clasificación	Código de Ubicación	Dependencia	Vacante desde:	Situación
				<p>El 9 de noviembre ingresó el oficio DAD-GFH-GTH-0431-2020 con el resumen de los resultados obtenidos (pruebas, nivel de inglés y valoración por competencias), así como, el formulario "Lista" con el detalle de los candidatos elegibles.</p> <p>El 11 de noviembre se comunica al DGFH mediante el GEC, la lista debidamente firmada. Se envió copia al AGTH.</p> <p>El 16 de noviembre se elaboró la carta de nombramiento de la funcionaria seleccionada, no obstante, el 17 de noviembre se recibió "Recursos Ordinarios de Revocatoria con Apelación en Subsidio" por parte del candidato elegible, por lo que el trámite de nombramiento queda suspendido.</p> <p>El AGTH se encuentra en proceso de recopilación de la información solicitada por el apelante.</p>
Supervisor Principal RCI	26-10-10-10-04	División de Supervisión RCI	31 agosto 2019	<p>Vacante por renuncia del titular.</p> <p>Se llevó a cabo la modificación al descriptivo y perfil del puesto para alinearlos según lo dispuesto en la Reforma Procesal Laboral. Aprobado mediante Resolución SP-R-1934-2019 del 7 de noviembre de 2019.</p> <p>Apertura del proceso de contratación de personal PC-101-2019.</p> <p>Se recibió la información de la fase III "Ofertantes", no obstante, se comunicó que se cierra por una apelación al perfil debido a una interpretación de la experiencia profesional.</p> <p>En marzo el AGTH confirmó que el proceso continuará, a la espera del listado para iniciar la revisión.</p> <p>En mayo se recibió el listado de oferentes y fue remitida al área experta.</p> <p>En junio se recibió la validación del listado de ofertas por parte de la Directora y se comunicó al AGTH los oferentes seleccionados (24 en total) que continuarán con la primera prueba del proceso.</p> <p>En julio se está a la espera de lo que defina el área experta.</p> <p>El 19 de agosto se remitió al AGTH la solicitud de comunicado de la primera prueba técnica.</p> <p>El 25 de agosto ingresaron 12 ensayos, para revisión por parte de la Directora.</p> <p>El 24 de setiembre, se comunicó al AGTH los resultados obtenidos en la primera prueba técnica. Una vez transcurrido el plazo de apelación, se coordinará la siguiente prueba.</p> <p>Los días 21, 22 y 23 de octubre, se aplicaron ocho entrevistas técnicas.</p> <p>El 20 de noviembre se recibieron los resultados de las entrevistas por parte del área experta.</p> <p>A la espera de los resultados del proceso (incluye la valoración por competencias) y el formulario "Nómina" con los finalistas.</p>
Director de	26-05-10-10-01	División de	27 diciembre	Vacante por renuncia de la titular, para acogerse a su

Clasificación	Código de Ubicación	Dependencia	Vacante desde:	Situación
Planificación y Normativa		Planificación y Normativa	2019	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.
Supervisor 1 RC	26-15-10-10-19	División Supervisión de RC	17 febrero 2020	Vacantes por ascenso del titular. El 23 de setiembre, se recibió la solicitud por parte del Director de RC para iniciar el proceso de contratación de la plaza. El 13 de octubre se aprueba el cronograma PC-073-2020 de la Fase I "Traslados". El 16 de octubre, según indicaciones del Director de RC, se solicita continuar con la siguiente etapa del proceso, por cuanto no se tiene interés en el listado de oferentes internos. El 19 de octubre se aprobó el cronograma de la Fase III "Oferentes". El 5 de noviembre, el AGTH hizo envío del listado depurado de oferentes (Fase III). El 9 de noviembre se comunicó al AGTH la lista de los 93 oferentes resultaron seleccionados. El 18 de noviembre se comunicó a los oferentes participantes respecto a la prueba. El plazo de envío de los documentos por correo electrónico venció el 25 de noviembre, se recibió respuesta por parte de 19 participantes, se encuentra en proceso de revisión. El 04 de diciembre el Director de RC remitió directamente los resultados de la prueba técnica al AGTH. El 14 de diciembre fue remitido a la División Jurídica un recurso de revocatoria y apelación en subsidio presentado en contra del resultado obtenido en la prueba técnica. En proceso de atención.
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. 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.

Clasificación	Código de Ubicación	Dependencia	Vacante desde:	Situación
				El 11 de diciembre fueron remitidos a la DGD para su validación. El 18 de diciembre se solicitó al Director a.i. firmar digitalmente el documento de modificaciones.
Supervisor 2 RCI	26-10-10-10-09	División Supervisión de RCI	1 diciembre 2020	Vacante por renuncia del titular. El 2 de diciembre se generó una "solicitud de estructura" en el Sistema Integrado de Gestión para la División de Gestión y Desarrollo, para la modificación del descriptivo y perfil del puesto. El 17 de diciembre fue enviado para revisión y trámite de los Directores de RCI, el descriptivo y perfil del puesto Supervisor 2 en el formato vigente, así como el archivo de modificaciones asociado, remitidos por la DGD. A la espera de las observaciones y justificaciones requeridas por parte de la División RCI.

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 Ente Emisor. En la actualidad existen dos escalas salariales, una denominada global y otra que corresponde al salario básico más incentivos denominada pluses.

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:

CATEGORÍA	PORCENTAJE
<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		DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPRO MISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
Gasto	Económico						
1.02.03	1.1.2	Servicio de correo	60 000	20 210	0	39 790	34%
1.02.04	1.1.2	Servicio de telecomunicaciones	4 200 000	2 015 210	0	2 184 790	48%
1.02.99	1.1.2	Otros servicios básicos	350 000	0	0	350 000	0%
1.03.01	1.1.2	Información	63 300 000	1 875 619	0	61 424 381	3%
1.03.03	1.1.2	Impresión, encuadernación y otros	3 000 000	0	0	3 000 000	0%
1.03.07	1.1.2	Servicio de transferencia electrónica de información	34 245 928	18 403 859	0	15 842 069	54%
1.04.01	1.1.2	Servicios médicos y de laboratorio	2 060 000	0	0	2 060 000	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	534 516 380	489 195 734	0	45 320 646	92%
1.04.05	1.1.2	Servicio de desarrollo en sistemas	736 603 536	687 962 828	0	48 640 708	93%
1.04.99	1.1.2	Otros servicios de gestión y apoyo	693 760 797	563 220 259	0	130 540 538	81%

Clasificador							
Gasto	Económico	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPRO MISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
1.05.01	1.1.2	Transporte dentro del país	62 000	20 050	0	41 950	32%
1.05.02	1.1.2	Viáticos dentro de país	100 000	1 000	0	99 000	1%
1.05.03	1.1.2	Transporte en el exterior	3 077 640	0	0	3 077 640	0%
1.05.04	1.1.2	Viáticos en el exterior	2 748 246	0	0	2 748 246	0%
1.06.01	1.1.2	Seguros	2 500 000	1 827 970	0	672 030	73%
1.07.01	1.1.2	Actividades de capacitación	108 556 430	96 273 115	0	12 283 315	89%
1.07.02	1.1.2	Actividades protocolarias y sociales	4 000 000	1 464 680	0	2 535 320	37%
1.08.05	1.1.2	Mantenimiento y reparación de equipo de transporte	2 200 000	0	0	2 200 000	0%
1.08.06	1.1.2	Mantenimiento y reparación de equipo de comunicación	900 000	0	0	900 000	0%
1.08.99	1.1.2	Mantenimiento y reparación de otros equipos	150 000	0	0	150 000	0%
1.09.99	1.1.2	Otros impuestos	80 000	0	0	80 000	0%
1.99.99	1.1.2	Otros servicios no especificados	400 000	0	0	400 000	0%
Total			2 198 870 957	1 862 280 535	0	336 590 422	85%

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 €1 862,2 millones, cifra que equivale a un 85% 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 48%, corresponde al pago por servicios telefónicos.
- “Información” (1 03 01) alcanzó una ejecución del 3%. Se presupuestó la ejecución de una campaña de información en temas relacionados con pensiones y educación financiera, pero no fue posible ejecutarla dadas las circunstancias de ese momento.
- “Servicios de Transferencia Electrónica de Información” (1 03 07) refleja una ejecución del 54%. Corresponde al pago del servicio de conexión a Bloomberg y primeros meses 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 92%, 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	Gasto	Comprometido	Disponibile	% Ejecución
– Asesoría supervisión de portafolios internacionales y normativa de inversiones	8 060 000		0	8 060 000	0%
– Elaboración de herramienta minería de datos	10 000 000	7 345 000	0	2 655 000	73%
– Asesoría en cambio de Ley para la Afiliación automática	7 000 000		0	7 000 000	0%
– Asesoría en revisión de indicadores y límites de riesgo para beneficio definido	8 540 000		0	8 540 000	0%
– Asesoría crear modelo para evaluar la gestión de activos de los fondos supervisados	8 060 000	6 737 500	0	1 322 500	84%

Detalle	Montos Originales	Gasto	Comprometido	Disponible	% Ejecución
- Asesoría en educación al afiliado en temas previsionales	28 000 000	27 730 200	0	269 800	99%
- Elaboración de encuesta para conocer el uso del ROP	5 000 000	2 486 000	0	2 514 000	50%
- Asesoría competencias del personal	5 000 000		0	5 000 000	0%
- Certificación ISO 9000.	1 150 000	1 095 829	0	54 171	95%
- Banco Central de Costa Rica	453 706 380	443 801 206	0	9 905 174	98%
Totales	534 516 380	489 195 734	0	45 320 646	92%

- “Servicios Desarrollo de Sistema” (1 04 05) refleja una ejecución del 93%, 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 81%, corresponde la contabilización del pago del alquiler y servicios públicos de las oficinas que se le hace al BCCR.
- “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 73%, de conformidad con los pagos de pólizas 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 0% los vehículos no han requerido servicio de mantenimiento.
- Mantenimiento y reparación de equipo de cómputo (1 08 06) refleja una ejecución del 0%.

En lo que concierne a las Actividades de Capacitación (1 07 01). Al finalizar el periodo, el porcentaje de ejecución alcanzado fue del 89%, 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 participantes	Detalle	Fecha de inicio curso	Gasto / Comprometido
2	Curso en línea Financial risk and regulación	2-feb-2020	644 117
4	Seminario-taller evaluación de juntas directivas y otros órganos colegiados	29-ene-2020	700 000
6	Taller Teletrabajo: Aspectos legales y mejores prácticas	28-ene-2020	642 600
1	Certificación en riesgos FRM II	16-may-2020	229 831
5	Curso en línea Data OPS, Mejores prácticas para el desarrollo y despliegue iterativo de productos de datos	5-feb-2020	2 938 212
2	Inscripción en el FinTech & Regulatory Innovation online programme	26-feb-2020	2 608 388
2	Curso Los principios básicos del presupuesto público para las administraciones actuales	4-mar-2020	357 000
2	Taller Teletrabajo: Aspectos legales y mejores prácticas	28-ene-2020	214 200
2	Curso práctico sobre el acoso laboral, como denunciarlo, detectarlo y sancionarlo	12-mar-2020	249 900
38	Seminario Calibración, desarrollo e implementación de modelos para cálculo de pérdida esperada de la cartera de inversión bajo NIIF 9	2-mar-2020	3 630 541
2	Seminario taller: Evaluación y Gestión de Riesgo LAFT	26-feb-2020	332 107
7	Seminario Responsabilidades del funcionario público frente a la corrupción, enfoque jurídico y jurisprudencial	6-mar-2020	1 428 278
1	Programa técnico en riesgos (PTR).	18-oct-2019	938 400
8	Seminario Calidad en la comunicación y mejora continua del desempeño laboral	18-mar-2020	689 520
15	Curso en línea Aprender haciendo: ciencia de datos con R "Productividad y análisis de datos con R"	23-jun-2020	4 739 521
3	Curso General sobre el Código Procesal Contencioso Administrativo	21-may-2020	232 560
1	Curso en línea Fundamentos del SCRUM para la gestión de proyectos Ágiles	1-jul-2020	400 092
3	Adaptándome positivamente al nuevo presente	10-jun-2020	61 200
2	Auditor interno en sistemas de gestión de la Calidad	25-may-2020	297 860
2	Auditor interno en sistemas de gestión ambiental	20-may-2020	293 352
15	Finanzas en línea	6-may-2020	6 401 675
5	Comunicación de resultados con R	29-abr-2020	2 902 053
1	Curso Excel 2016	9-nov-2019	109 140
1	Charla liderazgo	17-jun-2020	20 400
2	Curso Fintech & Regulatory Innovation	26-feb-2020	17 039
6	Programación en lenguaje R	21-jul-2020	2 196 884
1	Programa técnico en riesgos (PTR).	26-jun-2020	469 200

Cantidad participantes	Detalle	Fecha de inicio curso	Gasto / Comprometido
4	Seminario virtual creación de dashboard	23-jun-2020	387 600
5	Curso virtual redacción de resoluciones administrativas	23-jun-2020	300 900
1	Análisis de datos y big data.	27-jun-2020	168 300
1	Programa Especialista en Marketing Digital.	11-jul-2020	173 400
1	Seminario virtual calidad en la comunicación y mejora del desempeño laboral	2-jun-2020	86 190
1	Curso virtual audiencias orales en materia civil y contenciosa.	11-jun-2020	85 680
13	Finanzas en línea	pendiente pago	7 429 698
20	Programa Desarrollo de Competencias	19-ago-2020	1 376 136
5	Gestionando proyectos	11-ago-2020	326 400
2	Auditor interno en sistemas de gestión de la Calidad	18-ago-2020	367 690
4	Curso Técnicas de interrogatorios y contra interrogatorios en los procesos civiles y contencioso	7-ago-2020	171 360
4	Taller como dar un buen Feedback	13-ago-2020	122 400
2	Curso la comunicación y notificación de los actos de los procedimientos administrativos.	29-jul-2020	132 600
1	Taller como dar un buen Feedback	13-ago-2020	122 400
1	Curso Dashboard con tablas y gráficos dinámicos	20-ago-2020	94 860
2	Taller Intra Innovación	4-ago-2020	81 600
4	Webinar Gobierno Corporativo	18-ago-2020	83 267
1	Gestionando proyectos	11-ago-2020	81 600
3	Taller Guía práctica	18-ago-2020	36 000
4	Curso virtual Behavioral Finance	22-sep-2020	5 838 310
2	Curso on-line: Gobierno Corporativo para Instituciones Financieras	7-sep-2020	824 869
18	Taller virtual: Revisión de modelos de deterioro (NIIF 9) para supervisores y auditores internos	5-oct-2020	8 366 784
15	Taller virtual: Revisión de modelos de deterioro (NIIF 9) para supervisores y auditores internos	13-oct-2020	6 605 356
2	Curso virtual Análisis y modelado de datos con Microsoft Power BI	6-oct-2020	528 367
6	Curso virtual Las mejores técnicas de redacción para documentos administrativos	16-sep-2020	465 120
4	Taller virtual: Desarrollo de destrezas de comunicación Oral ¿Cómo hablar en público?	5-oct-2020	310 080
1	Taller virtual: Lineamientos de la Contraloría para la investigación de hechos presuntamente irregulares	20-oct-2020	81 600
15	Curso en línea Aprender haciendo: ciencia de datos con R "Rmarkdown para reportes y visualización de datos	8-sep-2020	4 899 774

Cantidad participantes	Detalle	Fecha de inicio curso	Gasto / Comprometido
6	Curso virtual: La investigación preliminar y la prueba para el procedimiento administrativo de la Ley General de la Administración Pública	3-sep-2020	465 120
1	Congreso ISACA Costa Rica 2020	8-sep-2020	107 832
2	Taller en línea: Comunicador Rockstar	8-sep-2020	81 600
2	Curso virtual Gestión de impuestos a servicios transfronterizos	4-sep-2020	51 000
2	Fin Tech & Regulatory Innovation Online Programme	30-sep-2020	2 039 643
1	E-Learning on Actuarial Modeling for Social Protection Analysts	5-oct-2020	1 326 827
4	Congreso Latinoamericano Virtual de Derecho Financiero y Bancario - COLADE 2020	15-oct-2020	360 462
3	Creación de dashboard con power BI	15-oct-2020	351 900
2	Programa Integral de Contratación Administrativa	12-oct-2020	310 080
1	Como liderar equipos de trabajo de forma remota	28-oct-2020	45 499
4,2	Curso virtual Entrenamiento de vocerías	5-nov-2020	2 490 799
20	Curso virtual sobre Gobierno Corporativo en Regímenes de Capitalización Colectiva	7-dic-2020	11 072 888
7	Taller Desarrollo de competencias para el mejoramiento del clima organizacional	2-nov-2020	1 837 026
15	Curso virtual Metodologías de evaluación de desempeño para órganos de Gobierno Corporativo	17-nov-2020	509 394
2	6° Congreso de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo - ABCPLAT 2020	9-nov-2020	438 521
1	Gestión del riesgo para un sistema de gestión	7-nov-2020	217 738
3	¿Cómo auditar exitosamente el riesgo de legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo?	6-nov-2020	180 540
1	Curso virtual Excel Intensivo	31-oct-2020	61 200
1	Curso virtual Fideicomisos de obra pública	21-oct-2020	45 900
1	La entrevista de selección online	29-oct-2020	25 500
1	Curso On-line professional certificate in operations and compliance	1-dic-2020	961 236
1	Creación de dashboard con power Bi	7-dic-2020	-
	Total		96 273 115

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							
Gasto	Económico	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPRO MISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
2.01.01	1.1.2	Combustibles y lubricantes	840 000	45 806	0	794 194	5%
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	650 000	0	0	650 000	0%
2.02.03	1.1.2	Alimentos y bebidas	3 200 000	35 300	0	3 164 700	1%
2.04.01	1.1.2	Herramientas e instrumentos	200 000	0	0	200 000	0%
2.04.02	1.1.2	Repuestos y accesorios	900 000	162 000	0	738 000	18%
2.99.01	1.1.2	Útiles y materiales de oficina y cómputo	1 000 000	48 244	0	951 756	5%
2.99.03	1.1.2	Productos de papel, cartón e impresos	2 120 000	501 580	0	1 618 420	24%
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	1 505 190	0	5 859 810	20%
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	400 000	2 500	0	397 500	1%
2.99.99	1.1.2	Otros útiles, materiales y suministros	500 000	19 800	0	480 200	4%
Total			18 475 000	2 320 421	0	16 154 579	13%

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 fue de €2,3 millones, lo que representa un 13% del total de recursos presupuestados en esta cuenta, hay que considerar el hecho de que todo el personal está en modalidad de teletrabajo, por lo no fue necesario incurrir en gastos ni compras, eso explica el nivel bajo 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 5%, correspondiente a la compra de combustible para los vehículos oficiales, durante este año no se utilizaron los vehículos para transportar a los supervisores.
- “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 0%, durante este período no se requirió la compra de toner, para las impresoras, fotocopiadoras y facsímil.
- “2 02 03 Alimentos y bebidas” la ejecución reflejada es del 1%, corresponde a la compra para la atención de reuniones oficiales y capacitaciones internas, por la situación conocida, no se requirió la compra de alimentos durante el período.
- “2 04 02 Repuestos y accesorios” la ejecución es del 18%, corresponde al mantenimiento a los purificadores de agua.
- “2.99.01 Útiles y materiales de oficina y cómputo” refleja una ejecución del 5%, no fue necesario adquirir suministros de oficina, dado que el personal ha estado bajo la modalidad de teletrabajo.
- “2.99.03 Productos de papel, cartón e impresos” refleja un 24% de ejecución, que correspondió a la 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 no fue necesario concretar.
- 2 99 05 “Útiles y materiales de limpieza” compras necesarias para atención de los requerimientos de la oficina, porcentaje de ejecución es de 20%.

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							
Gasto	Económico	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPROMISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
5.99.03	2.2.4	Bienes Intangibles	87 524 130	79 648 109	0	7 876 021	91%
Total			87 524 130	79 648 109	0	7 876 021	91%

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 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, la cuenta reflejo una ejecución del 91%, equivale a la suma de €79,6 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							
Gasto	Económico	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPRO MISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
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	3 200 000	0	300 000	91%
6.03.01	1.3.2	Prestaciones legales	35 000 000	18 352 462	0	16 647 538	52%
6.03.99	1.3.2	Otras prestaciones a terceras personas	18 000 000	12 829 001	0	5 170 999	71%

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	21 815 400	19 321 310	0	2 494 090	89%
Total			125 315 400	53 702 772	0	71 612 628	43%

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 €53,7 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%, no hubo solicitud de becas en estudio superiores por parte de funcionarios.
- 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 91%.
- 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 52%.
- 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 71%.
- 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 89% 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							
Gasto	Económico	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	GASTO	COMPRO MISO	DISPONIBLE	% DE EJECUCIÓN
9.02.01	4	Sumas libres sin asignación presupuestaria	194 274 430	0	0	194 274 430	0%
Total			194 274 430	0	0	194 274 430	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 requisitos varios

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, adquirir el programa de auditoría Team Mate, por la suma de ¢77,5 millones para satisfacer las necesidades de las áreas de supervisión.
- Segunda, ajuste de las partidas y subpartidas correspondientes a las cuentas de remuneraciones, por la suma de ¢8,0 millones, para ejecutar el aumento de salario aprobado.
- Tercera, dotar de recursos adicionales la cuenta para el pago de recargos y sustituciones por la suma de ¢27,5 millones y la cuenta para la compra de materiales de limpieza por ¢3,5 millones.
- Cuarta, ajustar cuentas de remuneraciones por ¢3,9 millones y reclasificar sobrantes por aumentos salariales no concretados a la partida denominada sumas libres sin asignación presupuestaria, por ¢199,3 millones.
- Quinta, dotar de recursos adicionales a las partidas “tiempo extraordinario” y la “recargos y sustituciones” por la ¢0,7 millones y ¢10,0 millones respectivamente.
- Sexta, aplicar un ajuste en el aporte patronal del Fondo de Capitalización Laboral (FCL) y el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROPC), de acuerdo con la Ley N°9906, por la suma de ¢1,9 millones.

- Séptima, dotar de recursos adicionales en la compra de programas de cómputo, para estar cubiertos en una eventual variación del tipo de cambio, por la suma de €5,0 millones.

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%.	255 122 392	194 363 418	76%
DIVISIÓN JURÍDICA			578 762 597	491 995 923	85%
	2	Tramitar en tiempo las solicitudes de asesoría jurídica y los recursos administrativos	299 343 239	205 944 291	69%
	3	Tramitar en tiempo las solicitudes de denuncias y/o consultas de los afiliados	190 358 869	142 770 581	75%
	4	Tramitar en un tiempo promedio no superior de doce meses calendario los procedimientos administrativos iniciados por la Superintendencia de Pensiones	16 155 506	-	0%
	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.	72 904 984	48 221 191	66%
		Tiempo no Efectivo (Vacaciones, incapacidades y permisos)		95 059 859	
DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y NORMATIVA			696 564 186	551 033 286	79%
	6	Tener la planificación estratégica actualizada y alineada a los requerimientos institucionales.	15 968 918	4 837 289	30%
	7	Cumplir con las entregas de los proyectos en el plazo planificado.	56 450 124	44 336 011	79%
	8	Presentar estudios que cumplan con los requisitos del producto.	323 370 582	256 132 688	79%
	9	Utilizar, en PyN, el 65% del plazo declarado en la publicación realizada en La Gaceta por la	68 826 035	54 288 994	79%

DEPENDENCIA	# META	ENUNCIADO	Presupuesto	Ejecutado por	Porcentaje
		SUPEN.			
	10	Cumplir el 100% del cronograma de revisión de normativa al menos cada tres años.	96 372 418	57 647 255	60%
	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.	135 576 111	40 368 739	30%
		Tiempo no Efectivo (Vacaciones, incapacidades y permisos)		93 422 310	
DIVISIÓN SUPERVISIÓN DEL RÉGIMENES COLECTIVOS			1 512 257 528	1 172 956 979	78%
	12	Ejecutar la supervisión de los regímenes colectivos del Sistema Nacional de Pensiones.	1 191 960 572	704 482 918	59%
	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.	320 296 956	257 028 797	80%
		Tiempo no Efectivo (Vacaciones, incapacidades y permisos)		211 445 264	
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.	1 336 802 204	887 233 423	66%
	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.	314 674 706	204 560 843	65%
		Tiempo no Efectivo (Vacaciones, incapacidades y permisos)		283 939 985	
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)	458 382 122	307 653 239	67%
	17	Atender los requerimientos de gestión de recursos, de acuerdo con las disposiciones institucionales.	461 721 763	182 884 583	40%
	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.	31 497 400	20 540 861	65%
		Tiempo no Efectivo (Vacaciones, incapacidades y permisos)		213 892 877	
TOTAL			5 645 784 899	4 511 055 415	80%

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 2020 fue del 20%. Dicho resultado se cataloga, de acuerdo con los parámetros previamente establecidos, en la categoría de “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	$\frac{\text{Gasto Real del período} - 1 * 100\%}{\text{Gasto Presupuestado}}$	< 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	$\frac{5\,645\,784\,899 - 1 * 100\%}{4\,511\,055\,415}$			20%	

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 91% 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 9%, 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	$(\text{Trabajos planificados realizados}) / (\text{Trabajos planificados}) \times 100\%$	$\geq 85\%$	$80\% \leq 85\%$	$75\% \leq 80\%$	$< 75\%$	91%
Porcentaje de trabajos realizados (programados y no programados) con respecto a los programados planificados	$(Q \text{ Trabajos realizados}) / (Q \text{ Trabajos planificados}) * 100\%$	$\geq 100\%$	$90\% \leq 100\%$	$80\% \leq 90\%$	$< 80\%$	91%
Desviación del porcentaje de realización del trabajo con respecto al programado.	(Porcentaje de ejecución planificada del trabajo) – (Porcentaje de ejecución real del trabajo)	$< 15\%$	$15\% \leq 25\%$	$25\% \leq 35\%$	$< 35\%$	9%
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 ₡5 645,8 millones de los cuales se ejecutaron ₡4 511,0 millones, dando como resultado una erogación del 80%.

A nivel de resultados de los trabajos realizados, se destaca que en general los indicadores de desempeño establecidos alcanzaron como resultado el 91%, lo cual denota un alto grado de efectividad durante todo el período.

Por tanto, se observa que las metas se cumplieron conforme a lo programado, con resultados de desempeño significativos y con el uso del 80% de los recursos presupuestarios asignados.

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 2,5 millones de individuos, 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.

A. 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 SUPEN y CONASSIF	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	Cuarto Trimestre 2020 -Presentación al CONASSIF de la propuesta de Reglamento de Autorizaciones y reformas reglamentarias sobre los productos y servicios que pueden ofrecer	80	En Ejecución: El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema de Pensiones aprobó el 21 de diciembre de 2020 el Reglamento en cuestión. A la fecha está pendiente la formalización de los acuerdos del superintendente relacionados al nuevo reglamento
No estratégico	Reglamento de Disciplina de Mercado	Elaborar un Reglamento de Disciplina de Mercado, que regule la relación entre los afiliados y pensionados, entidades supervisadas y la SUPEN, donde se establezca un marco para la atención de consultas, denuncias y quejas de los afiliados, indique la regulación, definición y alcance de la	2013	No Aplica			Eliminado del Portafolio. El CE en su sesión de ajuste táctico de julio 2020 decidió cerrar el proyecto de disciplina de mercado. en su lugar se estarán incluyendo actividades micro que atiendan temas prioritarios (estados de cuenta, página web, estrategia de comunicación, etc.)

Objetivo Estratégico SUPEN y CONASSIF	Nombre del Proyecto	Objetivo del proyecto	Fecha Inicio	Fecha Fin esperado	Próximas Etapas	Avance (Realizado/Planificado)	Observaciones
		publicidad, comunicación e información (incluido el cálculo de los rendimientos) dirigida al afiliado y pensionado, que plantee el accionar de los agentes promotores como asesores de los afiliados y pensionados					
<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 Establecer la regulación y supervisión que coadyuve a la estabilidad y solvencia del sistema financiero.</p>	Revisión de Normativa (Digesto)	Mantener alineado el marco regulatorio del Sistema Nacional de Pensiones a los intereses de la organización.	2019	2023	Según Cronograma de revisión de normativa	93	<p>En Ejecución El Proyecto marcha según el cronograma aprobado, únicamente se presenta un atraso de un mes en la revisión del Reglamento de Riesgo el cual está siendo subsanado para no comprometer la fecha final de las entregas.</p>
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	Primer Trimestre 2021 Consulta al medio	80	<p>En Ejecución Las Entidades Supervisadas, dado lo requerimientos técnicos de para los procesos de Tecnologías de Información, han pedido una ampliación de plazo en la etapa de pruebas, con lo cual la fecha de finalización del proyecto se está posponiendo para inicios del 2021.</p>
<p>SUPEN Vigilar la gestión de los participantes</p>	Sistema de Créditos	Desarrollar un sistema de información para la	2020	2020	Segundo semestre del 2020	90	<p>Finalizado El Sistema de crédito y su respectiva</p>

Objetivo Estratégico SUPEN y CONASSIF	Nombre del Proyecto	Objetivo del proyecto	Fecha Inicio	Fecha Fin esperado	Próximas Etapas	Avance (Realizado/Planificado)	Observaciones
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.		captura, procesamiento y generación de indicadores para las carteras de crédito de los fondos supervisados por la división de Regímenes Colectivos.			Implementación del sistema		regulación ha sido oficializada para que inicie en el año 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	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 Está pendiente la programación de las estructuras de datos que manejarán los flujos de información hacia el supervisor
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	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		En Etapa de Planificación Durante el 2020 se realizaron las investigaciones y consultas pertinentes a fin de establecer un diseño que se trabajará en el 2021

Objetivo Estratégico SUPEN y CONASSIF	Nombre del Proyecto	Objetivo del proyecto	Fecha Inicio	Fecha Fin esperado	Próximas Etapas	Avance (Realizado/Planificado)	Observaciones
sistema financiero							
<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>	90	<p>En Ejecución Está pendiente el automatizar la conexión a los servidores del Sistema de Pagos y la actualización de los procedimientos de trabajo</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>Segundo Semestre 2020 Seguimiento a la unificación de cuentas individuales, dado su posible multiplicidad en etapa de acumulación y desacumulación</p>		<p>En Ejecución Se está trabajando en una coordinación con SICERE para el manejo de la afiliación de menores de 15 años</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 CONASSID de la normativa para los nuevos estados de cuenta</p>	80	<p>En Ejecución Está pendiente el criterio jurídico que acompaña la nueva regulación</p>

Objetivo Estratégico SUPEN y CONASSIF	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.					
<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>	80	<p>En Ejecución Pendiente la liberación y puesta en funcionamiento de los reportes elaborados</p>

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.

B. 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, para verificar el cumplimiento de la Norma.

En línea con lo anterior, seguidamente se presenta un extracto de los resultados del sistema de gestión de calidad. Cabe indicar que a la fecha de este informe no existen acciones correctivas pendientes de atención, en diciembre se da por atendido el último formulario que se detalla a continuación.

Acción	Detalle
a) Acción correctiva 2018-006 Acuerdos Revisión por la Dirección	El Reglamento de Aprobaciones y Autorizaciones se encuentra listo. Se da por atendida la recomendación, ya que el pasado 16 de diciembre, se realiza la publicación del Reglamento de Autorizaciones Aprobaciones en el alcance No.329 de La Gaceta 294, Reglamento que comenzará a regir seis meses después de su publicación.

- 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	25	20,49%
Implantada	80	65,57%
Vencidas	17	13,93%
Total	122	100%

Oportunidades de mejora

Dado los cambios en la normativa, en la página electrónica se implementaron consultas que facilitan el acceso a información de las personas, estas opciones son: Consulta al Sistema de Fallecidos; Diferentes modalidades para retirar el ROPC.

Para el presupuesto 2021 se aprobó la creación de una nueva página electrónica, procurando mantener las facilidades actuales para el usuario, pero mejorando la plataforma informática y los sistemas de acceso, para cumplir con lo establecido por:

- Índice de Transparencia del Sector Público Costarricense.
- Directriz N° 051-MTSS-MICITT, relativa con la implementación de sitios web accesibles.
- El derecho a la información que tienen todas las personas, independientemente de sus necesidades particulares. Estos derechos son garantizados para las personas con discapacidad a través de diferentes leyes, entre las que se destacan:
 - Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (PcD) y su reglamento.
 - Ley 7948 Ratificación de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las PcD.
 - Ley 8661 Convención de los Derechos de las PcD y su protocolo facultativo.
 - Ley 8662 Inclusión y Protección de las PcD en el Sector Público.

- Avance en medidas de mitigación de riesgos

Para el 2020 se establecieron dos planes de acción para la mitigación de los riesgos detectados como producto de las evaluaciones de gestión integral de riesgos realizadas a nivel institucional, con corte a marzo y setiembre.

Como resultado del seguimiento a dichos planes de acción se tienen los siguientes resultados:

1. Para el informe a marzo 2020, fueron identificados ocho eventos de riesgos para los cuales se les definió un plan de acción con medidas adicionales de control con el fin de llevarlos a un nivel de impacto y probabilidad de ocurrencia aceptable según la definición de apetito de riesgo; el plan de acción fue atendido satisfactoriamente y se logró un nivel de cumplimiento del 100% de las actividades previstas.
2. Para el informe a setiembre 2020, en el cual se refleja la actualización y resultado del proceso continuo de evaluación de riesgo institucional; se identifica un evento de riesgo institucional que requirió la definición de un plan de acción con medidas de mitigación adicionales; el grado de avance en la atención de las actividades definidas para este evento al 31 de diciembre se considera satisfactorio según lo planeado, ya que se han atendido oportunamente las actividades programadas.

III. Resumen

Al finalizar este período, el presupuesto aprobado para la SUPEN por la suma de €5.645,7 millones, alcanzó una ejecución de €4 511,0 millones, suma que equivale al 80% 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 la nota del 91% como resultado 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 2020 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 Cuadros 31
dic 2020.xlsx

Gráficos

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



Anexo Graficos 31 dic
2020.xlsx

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



POI SUPEN 2020
Liquidación.xlsx

Liquidación de las metas del Plan Nacional de Desarrollo



Liquidación indicado
PNDIP 2020.docx