

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS

2020

Tabla de contenido

1.	PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2020.....	3
1.1.	PRESENTACIÓN:	3
1.2.	ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN.....	3
1.2.1	Marco General Institucional.....	3
1.2.2.	Panorama Institucional.....	5
1.2.3.	Diagnóstico Institucional	11
1.2.4.	Marco Filosófico Institucional	19
1.3	Matriz de Articulación de Plan Presupuesto (MAPP).....	22
2.	PLAN PRESUPUESTO.....	23
2.1	Presentación.....	23
2.2	Directrices para la Formulación del POI - Presupuesto.....	23
2.3	Plan de Trabajo	23
2.3.1.	Objetivos y Metas de las Instancias / Planificación Agregada	23
2.3.2.	Resumen de Metas Institucionales.....	24
2.3.3	Indicadores de Gestión.....	24
2.4	Presupuesto Expresión Financiera del Plan Operativo Institucional	28
2.5	Plan de Inversiones y Justificación de Partidas	29
2.6	Plan de Capacitación Institucional.....	30
2.7	Estructura de Puestos	30
2.8	Justificación pago de cuotas de afiliación a organismos internacionales	33
3.	PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES (POI).....	37
4.	CUADROS DE PRESUPUESTO.....	47
5.	PLAN ESTRATÉGICO 2019- 2023.....	68
6.	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL.....	75
7.	CERTIFICACIÓN DE ESTAR AL DÍA EN EL PAGO DE LAS CUOTAS CCSS	88
8.	DIRECTRICES PARA LA FORMULACIÓN DEL POI – PRESUPUESTO 2020.....	89
9.	CERTIFICACIÓN CGR	92
10.	CERTIFICACIÓN DE REQUISITOS DE PRESUPUESTO 2020	93
11.	ACLARACIÓN CUENTA N° 1-06-01, SEGUROS	94
12.	INFORME TÉCNICO DEL PROCESO DE FORMULACIÓN DE SALARIOS 2020 DE BCCR Y ODM	95
13.	NOTAS DE APROBACIÓN	103

1. PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2020

1.1. Presentación:

Este documento tiene como objeto presentar el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Superintendencia de Pensiones –SUPEN–, para el ejercicio económico correspondiente al 2020. Fue realizado considerando las necesidades de la Institución, las obligaciones establecidas por las Leyes 7523 y 7983, las directrices que para tal efecto emitió la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica –BCCR– y el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero –CONASSIF–.

1.2. Antecedentes de la Institución

1.2.1 Marco General Institucional

La SUPEN es un órgano de desconcentración máxima adscrito al BCCR. Funciona bajo la dirección del CONASSIF. Conforme con la estrategia corporativa y de calidad definió el negocio, en términos de: actividad básica y clientes.

Actividad Básica

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

Para cumplir con esa tarea, la SUPEN estableció cuatro diferentes objetivos estratégicos:

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

nivel de afiliado como de gestores. Este contexto la faculta y la empodera a ser la principal proponente de la modernización de los procesos asociados a la acumulación y a la prestación de beneficios, en todos los gestores que operan en el país desde una perspectiva integral.

Para el presente ciclo de planificación, la SUPEN procura fomentar cambios o adiciones a las reglas que operan en el SNP, para ampliar las posibilidades de ahorro y asegurar el futuro de los trabajadores.

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

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

Clientes



Afiliados
Beneficiarios
Pensionados

1.2.2. Panorama Institucional

Marco Jurídico Institucional

El marco jurídico que rige la Institución se establece en las siguientes leyes:

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

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

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

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

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

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

LEYES DE LOS RÉGIMENES DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS

- ↗ Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias y sus reformas, N°7523.
- ↗ Ley de Protección al Trabajador, N°7983.

LEYES DE LOS RÉGIMENES BÁSICOS Y FONDOS CREADOS POR LEY ESPECIAL

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

OTRAS LEYES

- ↗ Ley sobre Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas, Drogas de Uso No Autorizado, Legitimación de Capitales y Actividades Conexas, N° 8204.
- ↗ Ley Reguladora del Mercado de Seguros, N° 8653.

REGLAMENTOS

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

Otros Reglamentos Relacionados con los Regímenes de Pensiones Complementarios

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

REGLAMENTOS REGÍMENES BÁSICOS Y FONDOS CREADOS POR LEY ESPECIAL

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

Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la SUPEN está conformada por las siguientes unidades organizacionales.

1. **NIVEL SUPERIOR**
 - a. Despacho del Superintendente.
 - b. Despacho del Intendente.
2. **DIVISIÓN**
 - b. Planificación y Normativa.
 - c. Supervisión Regímenes de Capitalización Individual.
 - d. Supervisión Regímenes Colectivos.

- e. Jurídica.
3. **ÁREA**
- g. Comunicación y Servicios.

Funciones de las unidades organizacionales de la SUPEN

Despacho del Superintendente e Intendente

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

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

División de Regímenes de Capitalización Individual -RCI-

Tiene a cargo planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las acciones de supervisión tendientes a fiscalizar, supervisar el funcionamiento de las principales áreas, operaciones y riesgos de los fondos de pensiones y de las entidades que los administran, procurando la mejora continua de los procesos y procedimientos, dentro de un sistema de gestión de la calidad.

División de Regímenes Colectivos -RC-

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

División de Planificación y Normativa -PyN-

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

División Jurídica -DJ-

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

Tecnologías de Información ¹ -TI-

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

Área Comunicación y Servicios -CyS-

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

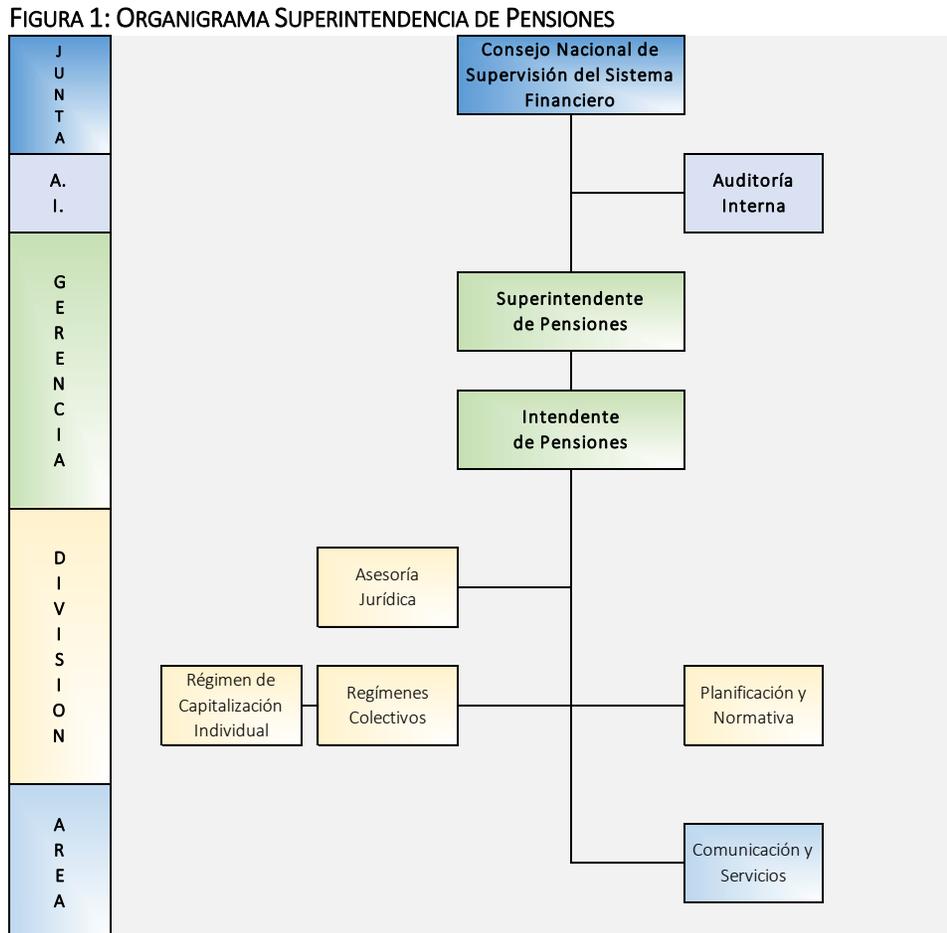
Planifica, dirige y coordina las estrategias de comunicación encaminada a crear una cultura previsional y a la proyección y entendimiento de las funciones de la SUPEN.

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

¹ *Proceso externo, provisto por el BCCR*

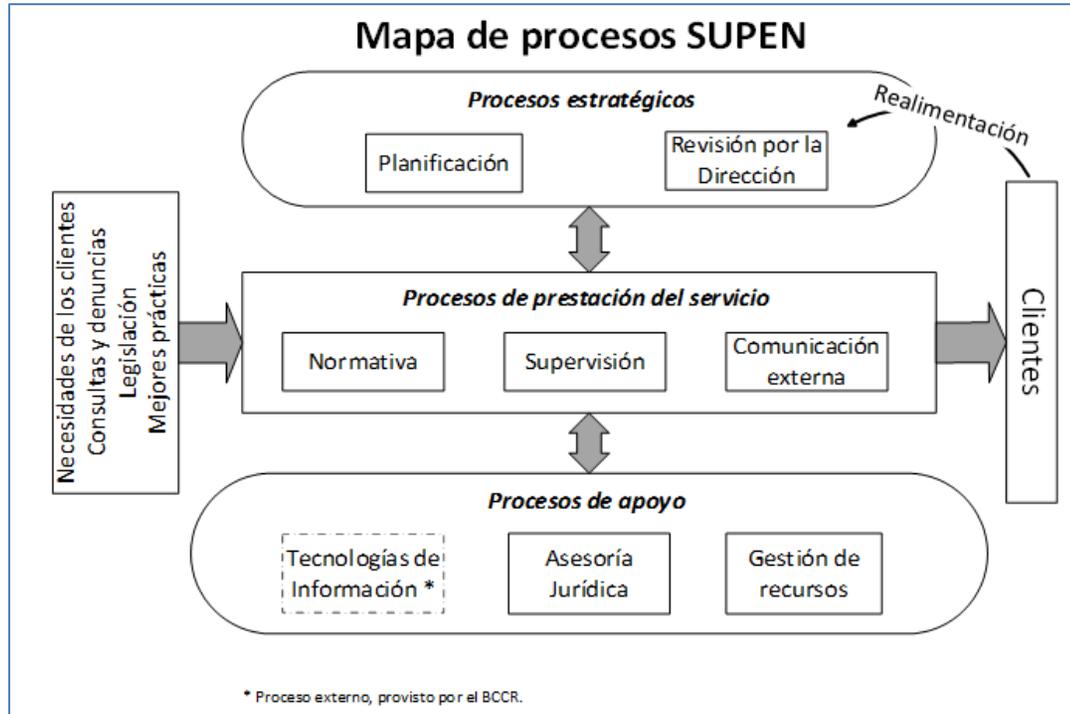
Organigrama

La siguiente figura muestra como está conformada la organización.



La estructura organizacional de la SUPEN se fundamenta bajo un modelo de procesos. En este modelo se definen los procesos sustantivos y de apoyo sobre los que se orientarán todas las actividades de la organización, con el objeto de facilitar el logro de la misión, visión y cumplir las atribuciones que le otorga la legislación vigente.

**FIGURA 2: MODELO DE PROCESOS
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD**



1.2.3. Diagnóstico Institucional

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

I Entorno económico

Para este análisis se utilizaron como insumos: el Programa Macroeconómico 2019-2020 del BCCR publicado en enero del 2019, las Estadísticas del INEC, BCCR y Escuela de Estadística de la UCR, el informe de perspectivas de la Economía Mundial de abril de 2019 del Banco Mundial y algunas noticias internacionales.

Desde agosto del 2015 se ha desacelerado de forma constante la actividad económica, la cual se profundizó durante el 2018 como resultado principalmente de factores internos y en menor medida de factores externos que a continuación se detallan.

Los factores externos que afectaron la economía en el 2018 fueron:

- a) la gradual “normalización” de la política monetaria en naciones avanzadas y el consecuente aumento en las tasas de interés internacionales;
- b) el incremento en los precios de materias primas, principalmente de hidrocarburos;
- c) la disputa comercial entre China y Estados Unidos, que introdujo tensiones en los mercados financieros;
- d) la situación política y social en Nicaragua, con un efecto negativo sobre el intercambio comercial de Costa Rica con ese país y el resto de la región centroamericana.

Los factores internos que perjudicaron el desempeño económico fueron:

- a) el deterioro de la situación fiscal;
- b) la dificultad en lograr un acuerdo para dar solución al problema estructural de las finanzas públicas;
- c) la huelga convocada por algunos sindicatos del sector público en contra de la aprobación legislativa de la reforma fiscal.

Estos hechos resultaron en una alta incertidumbre y en la posposición de decisiones de inversión y consumo, en la presión al alza sobre las tasas de interés domésticas y la exigencia de mayores premios financieros por adquirir deuda del Gobierno, en una relativa dolarización del ahorro financiero y en una marcada desaceleración en la colocación de crédito al sector privado.

Algunos aspectos relevantes del desempeño macroeconómico de Costa Rica a diciembre del 2018 fueron:

- a) La inflación general anual, medida por la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), fue del 2,0%, y por 15 meses consecutivos ha estado contenida en el rango meta.
- b) El crecimiento económico, medido por la variación real del producto interno bruto (PIB), se estimó en 2,7%.
- c) Déficit en cuenta corriente equivalente a 3,1% del PIB, similar al de 2017. Los flujos financieros al país contribuyeron a financiar el déficit en la cuenta corriente en 2018 y permitieron una acumulación de activos de reserva, cuyo saldo alcanzó a representar el 12,5% del PIB (12,3% en 2017). Entre los flujos financieros destacaron, una vez más, los relacionados con la inversión directa, equivalente a 4,5% del PIB en 2018.
- d) El déficit financiero del Sector Público Global Reducido representó 4,9% del PIB, 0,4 p.p. inferior al registrado en igual periodo de 2017. El déficit acumulado del Gobierno Central en 2018 fue equivalente a 6,0% del PIB (6,1% en 2017). El déficit primario, por su parte, se redujo a 2,4% del PIB (desde 3,0% en 2017). La razón de la deuda del Gobierno a PIB pasó de 48,7% en 2017 a 53,6% para 2018.
- e) Los agregados monetarios y crediticios aumentaron por debajo de lo previsto en la programación macroeconómica del BCCR. A manera de referencia, la liquidez total y el crédito al sector privado crecieron en torno a 2,7% y 3,5%, respectivamente durante el 2018. Los agentes económicos mostraron preferencia por instrumentos de ahorro altamente líquidos y en moneda extranjera, lo cual guarda coherencia con la mayor incertidumbre percibida durante el año. El lento crecimiento del crédito al sector privado refleja en parte la menor demanda por crédito, en virtud de la desaceleración económica y la incertidumbre prevaleciente.

- f) Las tasas de la deuda del Gobierno mostraron una tendencia al alza ante la difícil situación fiscal. De manera similar, las tasas activas de interés aumentaron lo cual incidió en la desaceleración del crédito al sector privado.
- g) El sistema financiero reflejó, en el segundo semestre del 2018, un aumento en la mora crediticia del sector bancario.

De las proyecciones macroeconómicas para el 2019 se destaca lo siguiente:

- a) La inflación se ubicaría dentro del rango meta, que se mantiene en $3\% \pm 1$ p.p.
- b) La actividad económica crecería, en términos reales, 3,2% en 2019 y 3,0% en el 2020, comparado con el 2,7% estimado para el 2018. La demanda interna lideraría esa aceleración, en especial por el aporte del consumo (público y privado) y la inversión pública.
- c) En el bienio 2019-2020, el déficit en la cuenta corriente de la balanza de pagos disminuiría a 2,9% y 2,8% del PIB, respectivamente y, al igual que en años anteriores, su financiamiento sería atendido con pasivos de inversión directa. El saldo de RIN se ubicaría alrededor de 14,2% del PIB en 2019 y 12,9% en 2020 (12,5% en 2018).
- d) El déficit financiero del Gobierno Central se proyecta en 6,2% del PIB en 2019 y 5,8% en 2020 (5,5% y 5,2% para el Sector Público Global Reducido, respectivamente). El déficit primario seguiría cayendo, como lo hizo en el 2018. El Programa supone que el Gobierno podrá colocar bonos de deuda en los mercados internacionales, en el bienio 2019-2020. Dado el peso del servicio de la deuda y la gradualidad que contempla la reforma fiscal (su rendimiento se materializaría fundamentalmente en el mediano plazo), en los próximos años la razón de deuda a PIB mantendrá su tendencia creciente y las necesidades brutas de financiamiento del Gobierno continuarán siendo altas. El acceso al financiamiento externo limitado no permitiría de forma completa, en esa transición, reducir el costo de la deuda para los sectores público y privado, mejorar la estructura de la deuda pública, afianzar la estabilidad macroeconómica y promover el crecimiento económico y el empleo.
- e) El ahorro financiero aumentaría 8,5% y 7,4% en 2019 y 2020, respectivamente, valores consecuentes con el nivel de actividad económica previsto, la meta de inflación y el proceso gradual de profundización financiera en el país. Dado lo anterior, la disponibilidad de recursos prestables en el sistema financiero llevaría a un crecimiento del crédito al sector privado de 4,9% en 2019 y 5,5% un año después (un aumento moderado comparado con el 3,5% en 2018).

Estas proyecciones macroeconómicas parten de la mejor información disponible a enero de 2019 para el BCCR y reconoce que existen riesgos externos e internos que, de materializarse, podrían generar desvíos en estas previsiones.

Entre los principales riesgos externos para las proyecciones destacan:

- a) una “normalización” más fuerte de la esperada en la política monetaria en naciones avanzadas, y consecuentemente un mayor aumento en las tasas de interés internacionales;
- b) un aumento en la volatilidad y la aversión al riesgo en mercados financieros internacionales, que implicaría una salida de capitales desde mercados emergentes;

- c) un recrudescimiento de las tensiones comerciales entre Estados Unidos y otras grandes economías;
- d) un agravamiento de la crisis sociopolítica que experimenta Nicaragua desde el segundo trimestre del 2018;
- e) precios internacionales de materias primas por encima de los previstos, que reducirían el ingreso disponible de los costarricenses y presionarían al alza la inflación.

Por su parte, los principales riesgos internos en el horizonte de pronóstico estarían relacionados con:

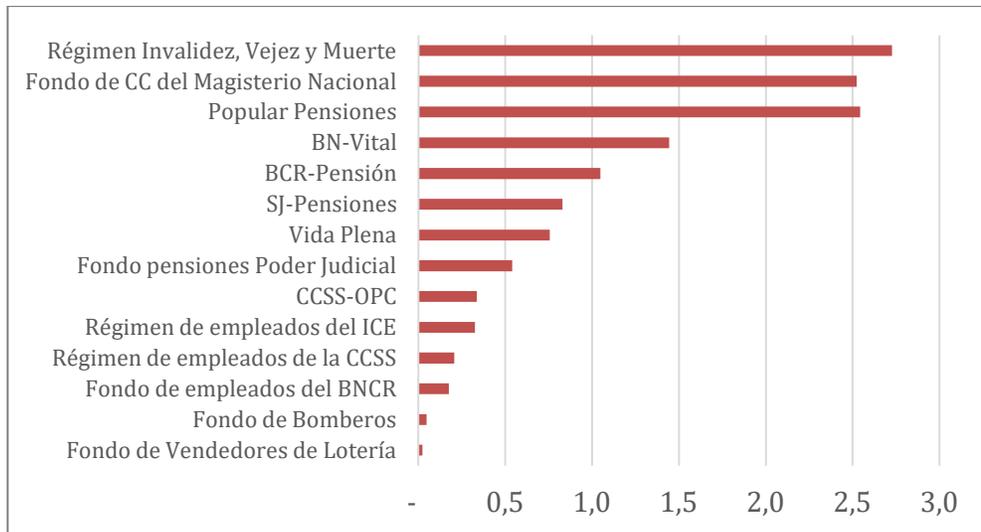
- a) la ausencia de aprobación legislativa de los proyectos que complementan la Ley 9635 y en particular de los proyectos de apoyo financiero externo, lo cual presionaría al alza las tasas de interés domésticas, aumentaría la incertidumbre en los mercados, y redundaría en un menor crecimiento y menor generación de empleo;
- b) renovadas tensiones sociales (huelgas), con un efecto negativo sobre el crecimiento económico;
- c) choques de oferta de origen interno asociadas a condiciones climáticas adversas.

II- Sistema Nacional de Pensiones

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Fondo de Capitalización Laboral (FCL) administran recursos que, a marzo de 2019, totalizan 13,5 billones de colones, esto corresponde al 39,15% del Producto Interno Bruto. El Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (RIVM) administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) continúa siendo el fondo con el mayor volumen de activos, 2.7 billones de colones, con una participación superior al 20% del sector pensiones. La segunda entidad por el volumen de activos administrados es Popular Pensiones OPC con una participación de 18,72%, mientras que el Fondo de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional gestiona el 18,57% del total administrado por el sector pensiones. El total de recursos del SNP mantiene su crecimiento superior al 11% anual. En lo que va del 2019 y comparándolo con el mismo periodo del año anterior, el crecimiento es de 12,18%.

El primer pilar, que integra los regímenes básicos, administra 5,9 billones de colones, mientras el segundo pilar (ROP y regímenes ocupacionales complementarios) y el régimen voluntario de pensiones complementarias administran 7,2 billones de colones, el restante (0,5 billones de colones) corresponde al FCL.

Activos administrados
A marzo 2019 (billones de colones)



Análisis del Entorno

Se definieron dos variables que por criterio experto están fuera del control de la SUPEN, para la elaboración del presupuesto institucional, a saber:

- Tipo de cambio
- Inflación

En lo que respecta con la estimación de gastos se consideraron las necesidades institucionales y las directrices que para tal efecto dictó la Junta Directiva del BCCR y el CONASSIF.

Por lo tanto, para presupuestar los colones de los requerimientos y compromisos cuyos costos están dados en dólares, se está utilizando el tipo de cambio, proyectado de 618 colones por dólar de los Estados Unidos de América.

En cuanto a la inflación la Junta Directiva del Banco Central reitera su compromiso con la meta de inflación de largo plazo definida en 3%, con un margen admisible de desvío de ± 1 p.p. las acciones de política están encaminadas a cumplir con esa meta.

Análisis de fortalezas oportunidades, debilidades y amenazas

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

Fortalezas

La SUPEN es un órgano al cual la Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias, N°7523, le otorga facultades de supervisión sobre el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y Fondo de Capitalización Laboral.

Esto le permite estar al tanto de las interrelaciones entre los distintos pilares en que se compone y de los gestores de los recursos. Lo anterior ha propiciado el desarrollo de personal con capacidades y competencias para hacer frente a dicho reto. La institución ha logrado una madurez que le da la posibilidad de presentarse como referente técnico que coadyuve con los cambios y ajustes demandados por fluctuaciones en las variables económicas, financieras y demográficas que afectan los sistemas de pensiones.

La estabilidad laboral y los esfuerzos permanentes de capacitación han hecho que el personal de la SUPEN mantenga las competencias de alto nivel en el ámbito de la seguridad social y en las nuevas tendencias aplicables a la supervisión financiera. También ha facilitado el contacto con sus homólogos internacionales y el conocimiento de las mejores prácticas internacionales en las materias de su competencia.

Oportunidades

El SNP tiene oportunidades de mejora. Los niveles de ahorro de los costarricenses no son suficientes para garantizar que los niveles de vida de la población adulta mayor puedan mantenerse en el futuro.

Existe una oportunidad de generar mayor cultura previsional en la población para que de manera consciente tome decisiones oportunas respecto de sus expectativas al momento del retiro, como podría ser incrementando el ahorro, fiscalizando sus contribuciones y exigiendo mayores servicios, información y mejoras en los gestores.

A nivel tecnológico existen una serie de nuevas herramientas que pueden colaborar para que los afiliados puedan entender mejor los productos previsionales y para que sus procesos de toma de decisiones estén mejor informados (herramientas web, desarrollos de FinTech, teléfonos celulares, entre otros). Al ser la SUPEN una organización que posee la información de todos los participantes del sistema, tiene la posibilidad de integrar en un mismo sitio todos los detalles de interés de los trabajadores. El reto que se propone es aprovechar estas condiciones y ofrecer una serie de servicios a los clientes de la institución para brindarles mayor valor agregado o bien dirigir y acompañar a los gestores en esta tarea.

Debilidades

No obstante, las fortalezas que posee la SUPEN, existen temas que no están bajo su campo de acción o control, como por ejemplo participantes no sujetos a nuestra regulación, como es el caso de la Caja Costarricense de Seguro Social en su condición de administradora del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte. Igualmente, carencia de potestades legales, para hacer cumplir con las recomendaciones o disposiciones y un marco sancionatorio limitado para corregir conductas de mercado que se han vuelto perjudiciales para el trabajador o que no permiten sancionar a entidades.

En ocasiones se tiene gran cantidad de gestiones operativas o de cambios en prioridades, que dificultan el desarrollo de los proyectos contenidos en nuestra planificación estratégica.

Amenazas

La principal amenaza que tiene el sistema de pensiones consiste en la dificultad para establecer consensos y cambios oportunos en el SNP, lo cual se ve afectado por grupos de presión, reformas

legales y administrativas que tienden a trasladar los costos de los pensionados a las futuras generaciones o a los afiliados actuales. Asimismo, algunas propuestas de entes externos pueden modificar el quehacer de la institución y sus facultades, en el tanto compitan con las labores existentes en el PE.

Resumen

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Cultura en la aplicación de un modelo de supervisión basado en riesgos. • Normativa basada en estándares internacionales. • Personal calificado. • Estabilidad laboral. • Ambiente laboral, e infraestructura adecuada para el desempeño de labores. 	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso de transición a los sistemas integrados afecta la ejecución de labores propias, dado los tiempos de adaptación a las nuevas herramientas. • Poco análisis de la información que se tiene recopilada. • Excesiva cantidad de prioridades altas que afecta la oportunidad en la supervisión y con ello la atención de consultas internas y externas. • Falta de mecanismos para aprovechar en la supervisión la información almacenada en SUPEN.

Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de alianzas con otras instituciones (nacionales e internacionales) • Condiciones tecnológicas y aplicaciones que facilitan el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la SUPEN. • Disposición de la prensa para informar sobre el tema de pensiones. • Mayor interés del público en sus derechos previsionales (demandarán más servicios de la SUPEN y gestores). • Establecer un espacio adecuado para la atención del público de la tercera edad o en condición de invalidez. • Fomentar la cultura al cambio y la disposición al aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel en cultura previsional de la sociedad. • Injerencia de los grupos y conglomerados financieros en los entes supervisados. • Injerencia de los gremios en reformas legales, que hacen difícil el incluir reformas estructurales. • Posibilidad de una reestructuración general. • Inestabilidad en la conformación del CONASSIF para SUPEN. • Cambios en las variables que inciden en el SNP. • En el contexto de déficit fiscal, eventuales restricciones presupuestarias.

Análisis de Riesgo para la SUPEN – Resultados a diciembre 2018 -

La identificación, evaluación, medición, monitoreo, control y comunicación de los riesgos se realizó en esta ocasión bajo un ejercicio en toda la organización con el esquema base cero, con la aplicación de cuestionarios de autoevaluación aplicados en los procesos para identificar eventos de riesgo críticos. Con la información contenida en nuestras bases de datos y las opiniones de los enlaces de riesgo operacional de las distintas dependencias se propició un espacio que permitió ajustar las mediciones, tanto de frecuencia como de impacto recogidas en la autoevaluación. De igual forma, otros insumos como estado de planes de acción vigentes definidos en ejercicios anteriores constituyeron elementos importantes para la transición a la nueva metodología.

Riesgos con prioridad y su atención

Se revisaron cuáles eventos de riesgo habían sido catalogados con mayor probabilidad e impacto para analizar de manera integral los riesgos que se presentan de manera concurrente en varios de los procesos, se detallan a continuación los eventos que coincidieron en al menos tres de los seis procesos consultados, de ahí, se puede afirmar que los principales riesgos detectados de manera general en los procesos de SUPEN son los analizados en el siguiente cuadro.

Los siguientes eventos de riesgo se ubicaron fuera de las zonas de riesgo aceptadas por lo que se presentan las actividades, plazos y responsables para su gestión.

Cuadro 4: Medidas de mitigación vigentes

Evento de Riesgo	Riesgo Residual	Actividades	Plazos	Responsables
Brecha entre los requisitos del marco de supervisión y su aplicación en los procesos de supervisión de acuerdo con el nuevo Modelo de Supervisión Basado en Riesgos.	Muy Alto	Fortalecer el proceso de aseguramiento de la calidad de la Supervisión	set-20	Encargado de proceso
Procesos operativos y asignación de tareas que no generan valor agregado, limitando el tiempo para la labor de análisis.	Alto	Reingeniería al macroproceso con el nuevo MSBR	set-19	Encargado de proceso
Emisión de nuevas leyes o reformas normativas, o pronunciamientos legales en los fondos de pensiones que afectan las labores de supervisión.	Alto	Capacitación. Charlas de actualización.	mar-20	Encargado de proceso
Solicitudes urgentes de entidades externas (Contraloría General de la República, Asamblea Legislativa, Banco Central de Costa Rica (BCCR), entre otros).	Alto	Cambio de prioridades.	set-19	Encargado de proceso
La Auditoría Interna encuentra hallazgos de incumplimientos de procedimiento o declarado de hacer y no se hizo por la transición del MSBR.	Alto	Capacitación continua, incluyendo coordinar con la Auditoría Interna	mar-20	Encargado de proceso
Funcionarios con derecho y cercanos a la jubilación que se pueden retirar en cualquier momento, perdiendo la experiencia, conocimiento generado a través de los años y memoria institucional.	Alto	Planes de sucesión.	n/a	Encargado de proceso
Realización de tareas que eventualmente, generen conflicto de interés con las funciones de la SUPEN.	Alto	Asignar tareas a los funcionarios para revisen la normativa y capacitación de refrescamiento en materia ética.	set-19	Encargado de proceso
El desarrollo de los nuevos sistemas desde las plataformas del BCCR, resultan poco amigables para los usuarios, además no cuentan con todas las funcionalidades que se requieren en SUPEN (EES, Roles, Conocimiento Negocio, etc.).	Alto	Profundizar en el análisis de la viabilidad económica, legal, técnica y operativa de los proyectos. Elaborar Casos de Negocio	mar-20	Encargado de proceso

Evento de Riesgo	Riesgo Residual	Actividades	Plazos	Responsables
Fallas en la comunicación y coordinación entre dependencias que afecten la eficacia de las labores.	Medio	Mejorar la comunicación y coordinación para definir plazos de atención entre las divisiones de SUPEN y dar seguimiento. Solicitar su inclusión en el Sistema de Gestión de la Calidad (productos no conformes, indicadores, etc.)	set-19	Encargado de proceso
Retrasos significativos en la oportunidad de comunicar a las entidades los informes de supervisión, los riesgos de sus procesos.	Medio	Confeccionar métricas e indicadores, ajustados a la complejidad de cada supervisión, y solicitar acciones en los casos de atrasos significativos no justificados. Mejorar la comunicación y coordinación entre los diferentes equipos de supervisión, para reducir los plazos de revisión y la emisión de informes.	set-19	Encargado de proceso
Falta de dotación de recurso humano para cumplir con el mandato legal establecido, debido a la existencia de plazas vacantes en puestos clave.	Medio	Ejecutar nuevos procesos de contratación.	mar-20	Encargado de proceso
Disposiciones internas de las entidades (nuevos lineamientos) que afecten la generación oportuna de la información.	Medio	Coordinación con los gestores de los regímenes	mar-20	Encargado de proceso
Retrasos o incumplimiento en el suministro de información por parte de las Entidades.	Medio	Incrementar las reuniones con los Órganos de Dirección	mar-20	Encargado de proceso
Deficiencias en el proceso de seguimiento y control.	Medio	Nombrar responsables de dar seguimientos a los hitos de los proyectos	set-19	Encargado de proceso
Mala planificación u omisión de eventos relevantes, cambios de prioridades y malos levantamientos de requerimiento.	Medio	Ejercicios anuales de ajuste táctico para la verificación de que las prioridades se mantengan	mar-20	Encargado de proceso
Incorrecta definición de alcances (determinación de plazos y costos).	Medio	Procedimiento que permite control de cambios previa justificación	mar-20	Encargado de proceso
Reproceso de productos entregables por parte del Comité Ejecutivo o de los líderes técnicos.	Medio	Uso de métodos ágiles para que el costo del cambio se dé en los inicios de la ejecución	mar-20	Encargado de proceso
Falta de dotación de recurso humano para cumplir con el mandato legal establecido, debido a la existencia de plazas vacantes en puestos clave.	Medio	Ejecutar nuevos procesos de contratación.	mar-21	Encargado de proceso
Incapacidad para acceder a las bases de datos o generación incorrecta de datos.	Medio	En este único caso son necesarias medias adicionales. Medidas de seguimiento y coordinación para verificar el buen funcionamiento y veracidad de los datos obtenidos.	mar-20	Encargado de proceso
Retraso en resolución de recursos por falta de integración del CONASSIF.	Medio	Se acepta el riesgo al no depender de SUPEN o de la DJ.	n/a	Encargado de proceso
Percepción de las competencias asignadas por la legislación a la SUPEN.	Medio	Incrementar la participación de los abogados de la División Jurídica en el proceso de creación de las próximas campañas de comunicación.	mar-20	Encargado de proceso

1.2.4. Marco Filosófico Institucional

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

➤ **VISIÓN:**

Ser un referente técnico en el fortalecimiento del Sistema Nacional de Pensiones

➤ **MISIÓN:**

Promover pensiones dignas

➤ **VALORES INSTITUCIONALES:**

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

➤ **POLÍTICA DE CALIDAD:**

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

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

Objetivos Estratégicos

- Objetivo 1:** Vigilar a los participantes en el Sistema Nacional Pensiones.
- Objetivo 2:** Fortalecer el sistema de pensiones.
- Objetivo 3:** Empoderar al afiliado.
- Objetivo 4:** Desarrollar al personal de la organización

Proyectos Estratégicos

Con el propósito de cumplir con los objetivos citados, la SUPEN decidió cuáles serían los planes de acción que ejecutaría en los distintos años, según las prioridades definidas. Es importante indicar que estos planes de acción tienen impacto en los distintos productos que ofrece.

Cuadro 5: Resumen del portafolio proyectos estratégicos

Objetivos	Proyectos
Objetivo 1: Vigilar a los participantes en el Sistema Nacional Pensiones	Proyecto 1: Gestión de Activos Proyecto 2: Revisión de la normativa emitida en concordancia con el Modelo de Supervisión Basado en Riesgos Proyecto 3: Ciencia de datos y Big Data para la supervisión.
Objetivo 2: Fortalecer el sistema de pensiones y ahorro laboral	Proyecto 1: Aumentar las posibilidades de generar ahorro previsional Proyecto 2: OCDE Proyecto 3: Digitalización de Servicios Proyecto 4: Afiliación Automática Proyecto 5: Mesa de Diálogo y enlace con los gestores
Objetivo 3: Empoderar al afiliado	Proyecto 1: Reglamento de Disciplina de Mercado Proyecto 2: Nuevo Módulo de Información Proyecto 3: Acercamiento a los Afiliados
Objetivo 4: Desarrollar al personal de la organización	Proyecto 1: Desarrollo de competencias del personal Proyecto 2: Rediseño de los procedimientos de trabajo Proyecto 3: Migración de herramientas de trabajo

1.3 Matriz de Articulación de Plan Presupuesto (MAPP).

Presenta la vinculación del Plan Nacional de Desarrollo con el Plan Operativo Institucional.
(Anexo 7)

2. PLAN PRESUPUESTO

2.1 Presentación

En esta sección se detallan los ingresos y egresos presupuestados para el ejercicio económico para el 2020. Se presenta un presupuesto total por la suma de ₡5.645.784 miles de colones. Con esos recursos la administración procura institucionalmente cumplir con lo establecido en la misión y visión, por ende, ejecutar a cabalidad las obligaciones encomendadas por Ley.

2.2 Directrices para la Formulación del POI - Presupuesto

En la sección “Documentos” se adjunta una copia de los directrices dictadas por el CONASSIF y aprobadas por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, relacionadas con la formulación del POI -Presupuesto para el 2020, la cuales fueron tomadas en consideración durante todo el proceso de formulación.

2.3 Plan de Trabajo

En los anexos se presentan de manera detallada, la vinculación de los objetivos, metas, así como, los Indicadores de Gestión, planteados en el Plan Operativo Institucional (POI) de la SUPEN para el 2020, para cada una de las Divisiones, Departamentos o Áreas, con su respectivo indicador de medida. Como complemento a esa información se presentan las tablas que contienen el detalle de la Planificación Agregada.

2.3.1. Objetivos y Metas de las Instancias / Planificación Agregada

Cuadro 6: Planificación Agregada

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

2.3.2. Resumen de Metas Institucionales

Cuadro 7: Metas por dependencia

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

2.3.3 Indicadores de Gestión

Los indicadores son un conjunto de datos que ayudan a medir la evolución de un proceso o actividad, para tal propósito la SUPEN definió los siguientes indicadores de gestión:

Cuadro 8: Indicadores de Gestión

Documento referencia	Objetivo	Frecuencia	Fórmula del indicador	Tipo de indicador	Meta
Comunicación					
F CIN 01.0.1 Plan de Comunicación	Fomentar en la población el desarrollo de una cultura previsional con el propósito de crear conciencia de la importancia de la pensión.	Trimestral	Tasa de realización de actividades = TRA = Cantidad de actividades ejecutadas / Cantidad de actividades programadas x 100%	Eficacia	TRA ≥ 85%
F CIN 02.2.2 Bitácora de quejas y sugerencias	Fomentar en la población el desarrollo de una cultura previsional con el propósito de crear conciencia de la importancia de la pensión.	Trimestral	% de quejas atendidas en plazo (4 días hábiles) = %QP = (total de quejas en plazo/total de quejas tramitadas) * 100	Calidad	% QP = 100%
Gestión de Recursos					
Sistema de Control de Presupuesto	Atender los requerimientos de gestión de recursos, necesarios para el buen funcionamiento de la organización.	Trimestral	<p>IDC capacitación= Promedio Resultado VE/PE + Resultado VC/FB</p> <p>Temas y presupuesto = VE / PE VE = Valor ejecutado (% ejecutado actividades de capacitación * presupuesto total de capacitación) PE = Presupuesto ejecutado de capacitación Personal capacitado = VC / FB VC = Valor capacitado (% funcionarios capacitados en el período * total de funcionarios según estructura de puestos vigente) FB = Total de funcionarios beneficiados con capacitación en el período</p>	Economía	IDC ≥ 1
Sesiones de realimentación; buzón interno	Atender los requerimientos de gestión de recursos, necesarios para el buen funcionamiento de la organización.	Anual	<p>AA Atención de acuerdos o solicitudes realizadas a CyS, producto de: Sesiones de realimentación entre procesos, buzón interno para la mejora, observaciones directas, entre otros.</p> <p>Cantidad de AA atendidas/ Cantidad de AA recibidas * 100</p>	Calidad	AA: ≥ 90%
Revisión por la Dirección					
F SGC 04.0.2 Informe sobre acciones correctivas y preventivas F SGC 08.0.8 Informe sobre productos no conformes F CIN 02.2.2 Bitácora de quejas o sugerencias	Evaluar la eficacia de los planes de acción propuestos para atender las no conformidades	Mensual	RNC = Cantidad de reincidencias en las no conformidades ** No conformidades registradas en: acciones correctivas, acciones preventivas, productos no conformes, quejas.	Eficacia	RNC = 0
F SGC 04.0.2 Informe sobre acciones correctivas y preventivas F SGC 08.0.8 Informe sobre productos no conformes	Verificar que se implementen medidas para atender las oportunidades de mejora que se detecten a partir de la realimentación con el cliente.	Mensual	Tasa de NC vencidas = NC = <u>Cantidad de NC vencidas</u> x 100% Total NC pendientes ** NC vencidas = Formularios de AC, AP y PNC pendientes con la fecha de atención vencida.	Eficacia	NC = 0

Documento referencia	Objetivo	Frecuencia	Fórmula del indicador	Tipo de indicador	Meta
Supervisión de Regímenes de Capitalización Individual					
P CRO 01 Calificación Riesgo Entidades Autorizadas Ficha de proceso (en trámite de ajuste)	Supervisar el Régimen de Capitalización individual bajo el actual modelo de supervisión basado en riesgos.	Trimestral acumulado	$PR_{RCI} = (\text{Número de perfiles de riesgos presentados al Panel de Revisión durante el semestre}) / (\text{Número de perfiles de riesgos a presentar en el semestre, según Plan Anual de Supervisión}) * 100.$	Calidad	$PR_{RCI} = 85\%$
Ficha de proceso (en trámite de ajuste)	Supervisar el Régimen de Capitalización individual bajo el actual modelo de supervisión basado en riesgos.	Semestral	$CPAS_{RCI} \text{ Global} = (\text{Actividades del plan anual de supervisión ejecutadas}) / (\text{Número de actividades programadas en el plan anual de supervisión}) * 100$	Calidad	$CPAS_{RCI} > 85\%$
Supervisión de Regímenes de Capitalización Colectiva					
Documentos internos RC: Archivo Excel con el nombre "Matriz Indic RC año x"	Supervisar a los regímenes de pensiones básicos y complementarios con base en riesgo; informar sobre la situación de riesgo de cada uno; proponer la aplicación del marco sancionatorio a los que incurran en incumplimientos.	Trimestral	$ITR_{RC} =$ Informe trimestral de riesgos de cada régimen: entregado al Despacho a más tardar el último día hábil del mes siguiente al cierre de cada trimestre. El indicador se determina así: Cero días de atraso: 100% Por cada día hábil de atraso se castiga con un 2%	Calidad	$ITR_{RC} = 100\%$
Documentos internos de RC Archivo Excel en que se llevan las actividades del plan de supervisión de cada régimen y el resultado consolidado, con el nombre "Plan de Supervisión RC año xxx"	Supervisar a los regímenes de pensiones básicos y complementarios con base en riesgo; informar sobre la situación de riesgo de cada uno; proponer la aplicación del marco sancionatorio a los que incurran en incumplimientos.	Semestral	$CPS_{RC} =$ Cumplimiento plan de supervisión de los Regímenes Colectivos= (Acciones ejecutadas por la División para cumplir el plan de supervisión/Número de acciones programadas en el plan de supervisión) * 100	Calidad	$CPS_{RC} > 95\%$
Asesoría Jurídica					
Registros División Asesoría Jurídica – Consultas jurídicas	Atender y tramitar las solicitudes de asesoría jurídica y recursos administrativos.	Trimestral	$\%CJATP =$ Porcentaje de las consultas jurídicas atendidas en los días hábiles previstos según lo siguiente: • Consultas jurídicas complejas D > 30 días hábiles • Consultas jurídicas simples D < 15 días hábiles	Calidad	Mínimo el 80% de las consultas jurídicas se atienden en los días hábiles previstos
Registros División Asesoría Jurídica - Recursos administrativos	Atender y tramitar las solicitudes de asesoría jurídica y recursos administrativos.	Semestral	Recursos administrativos RA 1- Porcentaje de los recursos administrativos atendidos en los días hábiles previstos según lo siguiente: • Recursos complejos D < 30 días hábiles • Recursos simples D < 15 días hábiles Recursos administrativos RnoRev 2- Total de recursos administrativos no revocados ni total ni parcialmente por CONASSIF /total de recursos administrativos presentados en el año calendario al CONASSIF*100	Calidad	1- Mínimo el 70% de los recursos se atienden en los días hábiles previstos 2- $\%RnoRev > 90\%$

Documento referencia	Objetivo	Frecuencia	Fórmula del indicador	Tipo de indicador	Meta
Registros División Asesoría Jurídica -	Atender y tramitar las solicitudes de denuncias y/o consultas de los afiliados	Trimestral	%CyDATP = Porcentaje de las consultas y denuncias atendidas dentro de los días hábiles disponibles para tramitar, a saber: • Para consultas simples D< 10 días hábiles • Para consultas complejas D<25 días hábiles • Para denuncias D<30 días hábiles.	Calidad	%CIATP > 80%
Registros División Asesoría Jurídica - Procedimientos administrativos	Atender en plazo los procedimientos administrativos iniciados por la superintendencia.	Trimestral	Tiempo de Procedimientos Administrativos = TPA: TPA = Meses disponibles para remitir al Superintendente el informe final, con recomendación de los procedimientos administrativos.	Eficacia	100% (TPA < 12 meses)
Planificación					
Informes de revisión por la Dirección	Gestionar el desarrollo de la planificación estratégica institucional.	Semestral	Documento con el Plan Estratégico actualizado en el primer semestre.	Estratégico	100%
Sitio Institucional de Proyectos	Gestionar la administración del portafolio institucional de proyectos.	Mensual Semestral	Actividades realizadas/ Actividades planificadas.	Economía	80%
Portal Institucional (FORMULARIO)	Tramitar las solicitudes de información y estudios particulares.	Semestral	Calificación del Director de Planificación y Normativa (promedio simple de las notas de los estudios finalizados en el período en cuestión)	Calidad	90
Normativa					
Sitio proyectos, mejoras y mantenimientos	Mantener alineado el marco regulatorio del Sistema Nacional de Pensiones a los intereses de la organización.	Semestral	NR = NE / NV * 100% Porcentaje de Reglamentos revisados (Producto terminado). NE= Reglamentos revisados de acuerdo con el cronograma NV= Reglamentos vigentes en la página web	Eficacia	Cumplir el 100% del cronograma de revisión de reglamentos al menos cada tres años.
Bitácora (registro) de las autorizaciones o aprobaciones documentado en el portal.	Tramitar oportunamente las solicitudes de aprobación y autorización requeridas por los participantes del Sistema Nacional de Pensiones.	Trimestral	Plazo de atención del trámite (%A=% de autorizaciones o aprobaciones=días efectivos de trámite por PYN/días de plazo legal.	Calidad	Utilizar, en P y N, el 65% del plazo declarado en la publicación realizada en La Gaceta por la SUPEN.
En todos los procesos está el siguiente indicador para otras actividades					
POI	Realizar actividades especiales, relacionadas con capacitación, SGC, proyectos institucionales, y otros relacionados.	Semestral	Horas ejecutadas/ horas programadas en: Capacitación SGC Proyectos institucionales y Otros relacionados	Calidad	100%

2.4 Presupuesto Expresión Financiera del Plan Operativo Institucional

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

Cuadro 9: Resumen de los cuadros de presupuesto

# CUADRO	TÍTULO	OBJETIVO
1	Presupuesto Clasificación Económica	Presupuesto de ingresos requeridos para la ejecución presupuestaria de 2020.
2	Comparativo de Ingresos y Egresos	Cuadro de ingresos y egresos presupuestados a nivel de las principales cuentas.
3	Presupuesto detallado de egresos	Detalle a nivel de subcuenta, cuenta y total del presupuesto de egresos.
4	Detalle de los principales rubros de egresos	Descripción de la justificación detallada de los principales rubros de egresos.
5	Presupuesto ordinario de egresos por meta	Descripción detallada del objetivo general de la instancia, número de funcionarios, horas / hombre, porcentaje asignado, monto total asignado a salarios, transferencias corrientes, inversiones, asignación de cuentas y total.
6	Comparativo de la evolución del gasto por cuenta durante los tres últimos periodos	Porcentaje relativo a cada subcuenta y porcentaje de variación con de los últimos tres años.
7	Comparativo de la evolución del gasto del año presupuestado	Comportamiento estimado de los egresos a nivel de las principales cuentas con respecto al gasto del presente año.
8	Presupuesto resumen y gráfico de composición	Cuadro resumen de las cuentas principales y gráficos de composición del gasto.
9	Evolución anual de recursos	Detalle del presupuesto y ejecución últimos cuatro años.
10	Programa de Inversión y Justificación de Partidas.	Resumen de las inversiones y los resultados esperados.
11	Detalle de Viajes y Capacitación	Detalle de los viajes oficiales y de capacitación.

2.5 Plan de Inversiones y Justificación de Partidas

En el siguiente cuadro se presenta un detalle de la adquisición de las inversiones programadas.

Cuadro 10:

Plan de Inversiones y Justificación de Partidas para el Año 2020

(En miles de colones)

REQUERIMIENTO PARA EL PERÍODO- POI/2020			JUSTIFICACIÓN DEL REQUERIMIENTO					
Cuenta	Nombre del bien o artículo	Cantidad	Necesidad que resuelve	Resultado asociado con el bien	Operaciones normales apoyadas con el bien	Diferentes proyectos estratégicos apoyados con el bien	Costo Total	
	INSTANCIA							
	Gestión Administrativa							
5.99.03	Programa de auditoría IDEA	3	Mantener actualizada la versión de programas de cómputo	Mejorar las herramientas de trabajo de los funcionarios	Mejorar la tecnología de usuario final	Plan de mantenimiento SUPEN	4,400	
5.99.03	Programa Power BI	1	Compra de licencia para análisis de datos	Mejorar las herramientas de trabajo de los funcionarios	Mejorar la tecnología de usuario final	Plan de mantenimiento SUPEN	624	
	TOTAL GENERAL						5,024	

2.6 Plan de Capacitación Institucional

En la sección denominada “documentos” se incluye copia del Plan de Capacitación propuesto y detallado.

2.7 Estructura de Puestos

Adicionalmente, a efectos de identificar la composición de la estructura de plazas, según la categorización de puestos señalada en el Manual de Actividades Ocupacionales del BCCR, se está utilizando la siguiente nomenclatura a efectos de presentar en el cuadro adjunto la estructura de puestos por instancias:

Cuadro 11: Estructura de plazas por categoría

CATEGORIA	NIVEL	PUESTO
Ejecutivo	EJECUTIVO	Superintendente e Intendente
Auditor		Auditor y Subauditor Interno
Director		Director General / Director de Supervisión
PGB5		Asesor
Director		Director de Departamento / Líder de Supervisión
PGB4	Profesional en Gestión Bancaria	Coordinador de área / Supervisor Principal
PGB3		Personal operativo según requerimientos profesionales. / Supervisor 2
PGB2		Personal operativo según requerimientos profesionales. / Supervisor 1
PGB1		Personal operativo según requerimientos profesionales
PGI3	Profesional en Gestión Informática	Personal operativo según requerimientos profesionales.
PGI2		Personal operativo según requerimientos profesionales. / Supervisor Tecnologías de Información
PGI1		Personal operativo según requerimientos profesionales.
PGAI	Profesional Gestión Auditoría Interna 3	Personal operativo de la Auditoría Interna según requerimientos profesionales. / PGAI3
TSI2	Técnicos en Servicios Institucionales	Personal operativo según requerimientos profesionales
TSI1		
ASI2	Asistentes de Servicios Institucionales	Secretarias, mantenimiento, recepcionista
ASI1		
ASG2	Asistentes de Servicios Generales	Choferes y misceláneos
ASG1		

Cuadro 12

Resumen General de la Relación de Puestos de Plazas Fijas

Categoría	Clase de puesto	Escala	Salario base 2019	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	126,182	1	7,262
02	Asistente Servicios Institucionales 1	Global	126,182	2	14,523
03	Asistente Servicios Institucionales 2	Global	149,946	6	50,058
05	Técnico Servicios Institucionales 2	Global	191,224	1	10,955
07	Profesional Gestión Bancaria 2	Global	327,413	2	37,761
07	Supervisor 1	Global	327,413	8	151,043
08	Profesional Gestión Bancaria 3	Global	396,851	14	323,952
08	Supervisor 2	Global	396,851	16	370,231
08	Supervisor TI	Global	396,851	2	46,279
09	Ejecutivo	Global	486,036	3	85,655
09	Supervisor Principal	Global	486,036	6	171,309
10	Director de Departamento	Global	918,231	2	101,226
10	Líder de Supervisión	Global	918,231	3	151,839
10	Profesional Gestión Bancaria 5	Global	918,231	1	50,613
12	Director de División	Global	1,249,615	1	71,039
09	Asistente Servicios Institucionales 2	Pluses	64,608	1	3,601
22	Supervisor 2	Pluses	157,387	2	17,291
25	Supervisor Principal	Pluses	196,020	2	21,126
31	Líder de Supervisión	Pluses	278,798	1	16,338
36	Director de División	Pluses	404,303	1	21,787
36	Director de Supervisión	Pluses	404,303	2	43,573

Total **79** **1,929,654**

Reconocimiento por anualidad **95,059**

Remuneración adicional **304**

Asignación profesional **20,993**

Prohibición **60,498**

Reconocimiento por méritos **122,753**

Remuneración adicional ajuste de mercado **21,544**

Otros Incentivos **226,092**

Total **2,250,806**

Cuadro 13
Estructura de plazas por instancia

FUNCIONARIOS SEGÚN PLAZA																				
NIVEL	EJECUTIVO					PGB				PGI			TSI		ASI		ASG		TOTAL	%
DIRECCIÓN (Departamento / Área)	S/I	A/S	DG	5	DD	4	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1		
Despacho Superintendente / Intendente	2			1															3	3.8%
División Jurídica			1			1	4	2											8	10.1%
División Supervisión Regímenes Colectivos			1		2	4	9	4											20	25.3%
División Supervisión Regímenes Capitalización Individual			1		2	4	12	4											23	29.1%
División de Planificación y Normativa			1		2	1	5												9	11.4%
Área Comunicación y Servicios						1	4						1		7	2	1		16	20.3%
TOTAL	2	0	4	1	6	11	34	10	0	0	0	0	1	0	7	2	1	0	79	100%
PORCENTAJE / NIVEL	2.5%	0.0%	5.1%	1.3%	7.6%	13.9%	43.0%	12.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	8.9%	2.5%	1.3%	0.0%	100%	

2.8 Justificación pago de cuotas de afiliación a organismos internacionales

Cuadro 14: Justificación de pago de cuotas

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

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

Nombre de la Entidad	Afinidad de los objetivos del organismo con los de la entidad (SUPEN)	Propósitos del Organismo.	Beneficios que obtiene la entidad
	miembros que representan a 36 países de América.	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la cooperación e intercambio de experiencias entre las instituciones y administraciones de seguridad social y con otras instituciones y organizaciones afines. • Fomentar y orientar la capacitación de recursos humanos al servicio de la seguridad social. 	
Organización Iberoamericana de Seguridad Social. OISS	Organismo de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social mediante la coordinación e intercambio de experiencias en Seguridad Social, con sus oficinas centrales en España. Está constituida por más de 160 instituciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover acciones para la universalización de la Seguridad Social. • Colaborar en el desarrollo de los sistemas de Seguridad Social, prestando asesoramiento y ayuda técnica necesaria a lo miembros. • Actuar como órgano permanente de información y coordinación de experiencias. • Desarrollar y promover el estudio, investigación y perfeccionamiento de los Sistemas Sociales. • Capacitar al personal que desempeña funciones en las instituciones de Seguridad Social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación, asistencia y apoyo técnico a la modernización de la gestión de los sistemas de Seguridad Social. • Actividades de estudio e investigación con carácter general y regional en temas de Seguridad Social. Comprende acciones de Información y Divulgación. • Formación del Recurso Humano en temas de Seguridad Social.

Anexos

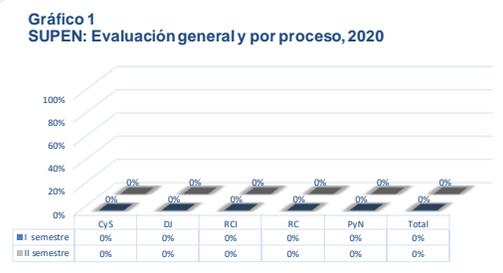
3. PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES (POI)

Anexo 1 Despacho

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2020			
IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO		VINCULACIÓN CON OBJETIVOS Y METAS	
Nombre del Proceso	Despacho	Objetivos estratégicos	1. Vigilar a los participantes en el Sistema Nacional de Pensiones. 2. Fortalecer el sistema de pensiones y ahorro laboral. 3. Empoderar al afiliado. 4. Desarrollar al personal de la organización.
Objetivo del proceso	1. Evaluar la capacidad de la SUPEN para cumplir los objetivos de calidad, así como gestionar medidas para su mejora continua. 2. Evaluar la eficacia de los planes de acción propuestos para atender las no conformidades. 3. Verificar que se implementen medidas para atender las oportunidades de mejora que se detecten a partir de la realimentación con el cliente.	Vinculación con el PND	Vigilar a los participantes del Sistema Nacional de Pensiones
Responsable	Álvaro Ramos Chaves	Clasificador funcional	Asuntos financieros y fiscales

PROGRAMACIÓN ESPECÍFICA

Q	Producto	Objetivo específico	Meta	Detalle de la labor	Indicador	Compromiso previsto en el semestre	Resultado promedio por meta		Observaciones
							1 Semestre	2 Semestre	
1	Supervisión	Cumplir con el mandato de autorizar, regular, supervisar y fiscalizar el Sistema Nacional de Pensiones, para velar porque los miembros de la sociedad costarricense dispongan de una prestación de acuerdo al régimen al que pertenecen, informar al público al respecto y fomentar la cultura de la previsión.	Tener, en promedio, el resultado de los procesos con nota igual o superior al 85%.	Evaluar el desempeño de la organización	Promedio de las notas obtenidas por los procesos que conforman la SUPEN	85%	0%	0%	El Despacho vela por el cumplimiento de los tres productos de la SUPEN (Normativa, Supervisión, Comunicación), para efectos del sistema de la Contraloría se registrará en el producto supervisión.

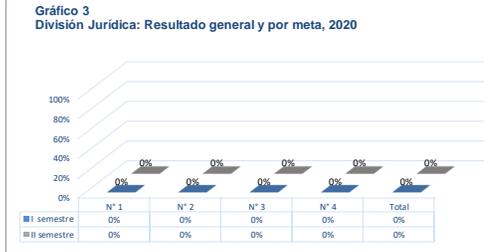
Q	FUNCIONARIOS	RESULTADOS POR SEMESTRE																					
1	Álvaro Ramos Chaves	<p>Gráfico 1 SUPEN: Evaluación general y por proceso, 2020</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Proceso</th> <th>I semestre</th> <th>II semestre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CyS</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>DJ</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>RCI</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>RC</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>PyN</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Proceso	I semestre	II semestre	CyS	0%	0%	DJ	0%	0%	RCI	0%	0%	RC	0%	0%	PyN	0%	0%	Total	0%	0%
Proceso	I semestre		II semestre																				
CyS	0%		0%																				
DJ	0%		0%																				
RCI	0%	0%																					
RC	0%	0%																					
PyN	0%	0%																					
Total	0%	0%																					
2	Vacante (Intendente)																						
3	Dulía Romero Jiménez																						
4	Vacante (Gestor riesgos y calidad)																						

Anexo 2 División Jurídica

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2020		
IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO		VINCULACIÓN CON OBJETIVOS Y METAS
Nombre del Proceso	División Jurídica	Objetivos estratégicos 1. Vigilar a los participantes en el Sistema Nacional de Pensiones. 2. Fortalecer el sistema de pensiones y ahorro laboral. 3. Empoderar al afiliado. 4. Desarrollar al personal de la organización.
Objetivo del proceso	Asesorar a la institución en materia jurídica, y a los usuarios en temas relacionados con el sistema de pensiones, de forma oportuna, precisa y de acuerdo con los requerimientos del consultante.	Vinculación con el PND Vigilar a los participantes del Sistema Nacional de Pensiones
Responsable	Nelly Vargas Hernández	Clasificador funcional Asuntos financieros y fiscales

PROGRAMACIÓN ESPECÍFICA

Q	Producto	Objetivo específico	Meta	Detalle de la labor	Indicador	Compromiso previsto en el semestre	Resultado promedio por meta		Observaciones
							1 Semestre	2 Semestre	
1	Supensión	Atender y tramitar las solicitudes de asesoría jurídica y recursos administrativos	Tramitar en tiempo las solicitudes de asesoría jurídica y los recursos administrativos	Atención de consultas jurídicas. Atención de Recursos administrativos.	%CJATP= Porcentaje de las consultas jurídicas atendidas en los días hábiles previstos según lo siguiente: • Consultas jurídicas complejas D< 30 días hábiles • Consultas jurídicas simples D< 15 días hábiles Recursos administrativos RA 1- Porcentaje de los recursos administrativos atendidos en los días hábiles previstos según lo siguiente: • Recursos complejos D< 30 días hábiles • Recursos simples D< 15 días hábiles Recursos administrativos RnoRev 2- Total de recursos administrativos no revocados ni total ni parcialmente por CONASSIF /total de recursos administrativos presentados en el año calendario al CONASSIF*100	%CJATP > 80% 1- %RA > 70% 2- %RnoRev > 90%	0%	0%	1/ Este proceso también atiende los trámites judiciales. Estos no tienen asignado un indicador, debido a que deben atenderse en el plazo que asignen los despachos judiciales, lo cual siempre se cumple.
2	Supensión	Atender y tramitar las solicitudes de denuncias y/o consultas de los afiliados	Tramitar en tiempo las solicitudes de denuncias y/o consultas de los afiliados	Atención de consultas y denuncias.	%CyDATP =Porcentaje de las consultas y denuncias atendidas dentro de los días hábiles disponibles para tramitar, a saber: • Para consultas simples D< 10 días hábiles • Para consultas complejas D<25 días hábiles • Para denuncias D<30 días hábiles	%CyDATP > 80%	0%	0%	2/ El proceso es de apoyo, coadyuva al área sustantiva en los productos de la SUPEN (Normativa, Supervisión, Comunicación), para efectos del sistema de la Contraloría se registrará en el producto supervisión.
3	Supensión	Atender en plazo los procedimientos administrativos iniciados por la superintendencia.	Tramitar en un tiempo promedio no superior de doce meses calendario los procedimientos administrativos iniciados por la Superintendencia de Pensiones	Atención de procedimientos administrativos.	Tiempo de Procedimientos Administrativos = TPA: TPA = Meses disponibles para remitir al Superintendente el informe final, con recomendación de los procedimientos administrativos.	100% (TPA < 12 meses)	0%	0%	
4	Supensión	Realizar actividades especiales que coadyuven con la mejora de los procesos y el personal.	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.	Asistencia a capacitaciones externas y formaciones internas impartidas, dentro de la jornada laboral. Atención de requerimientos relacionados con calidad, riesgos, observaciones de AI, control de NC y RNC, entre otros. Ejecución de las actividades requeridas en proyectos institucionales.	Horas ejecutadas/ Horas programadas u Horas de capacitación. Horas ejecutadas/ Horas programadas en la atención de solicitudes relacionadas con la mejora continua. NP: Nota del proceso en proyectos (reportada por PyN) NP= promedio ponderado entre la nota del proyecto y las horas destinadas por cada proceso.	100%	0%	0%	

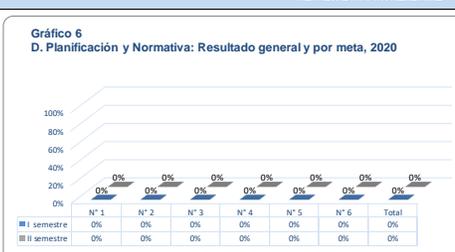
Q	FUNCIONARIOS	RESULTADOS POR SEMESTRE																		
1	Nelly M. Vargas Hernández	<p>Gráfico 3 División Jurídica: Resultado general y por meta, 2020</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Meta</th> <th>I semestre</th> <th>II semestre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N° 1</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 2</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 3</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 4</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Meta	I semestre	II semestre	N° 1	0%	0%	N° 2	0%	0%	N° 3	0%	0%	N° 4	0%	0%	Total	0%	0%
Meta	I semestre		II semestre																	
N° 1	0%		0%																	
N° 2	0%		0%																	
N° 3	0%		0%																	
N° 4	0%		0%																	
Total	0%		0%																	
2	Jency Diaz Molina																			
3	Yorlany Avendaño Vega																			
4	Giselle Vargas Berrocal																			
5	Ana Matilde Rojas Rivas																			
6	Adrián Hernández Barquero																			
7	Magda Miranda Alerado																			
8	Jorge Enrique Muñoz García																			

Anexo 3 Planificación y Normativa

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2020			
IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO		VINCULACIÓN CON OBJETIVOS Y METAS	
Nombre del Proceso	División de Planificación y Normativa	Objetivos estratégicos	1. Vigilar a los participantes en el Sistema Nacional de Pensiones. 2. Fortalecer el sistema de pensiones y ahorro laboral. 3. Empoderar al afiliado. 4. Desarrollar al personal de la organización.
Objetivo del proceso	Gestionar el desarrollo de la planificación estratégica institucional. Gestionar la administración del portafolio institucional de proyectos. Tramitar las solicitudes de información y estudios particulares. Mantener alineado el marco regulatorio del Sistema Nacional de Pensiones. Tramitar oportunamente las solicitudes de aprobación y autorización requeridas por los participantes del Sistema Nacional de Pensiones.	Vinculación con el PND	Vigilar a los participantes del Sistema Nacional de Pensiones
Responsable	Porfirio Rojas Fajardo / Yanni Sterloff Charalampidu	Clasificador funcional	Asuntos financieros y fiscales

PROGRAMACIÓN ESPECÍFICA

Q	Producto	Objetivo específico	Meta	Detalle de la labor	Indicador	Compromiso previsto en el semestre	Resultado promedio por meta		Observaciones
							1 Semestre	2 Semestre	
1	Supensión Normativa Comunicación	Gestionar el desarrollo de la planificación estratégica institucional.	Tener la planificación estratégica actualizada y alineada a los requerimientos institucionales.	Desarrollar ejercicios de alineamiento táctico y consolidación de estrategia para cumplir con los objetivos de la organización.	Documento con el Plan Estratégico actualizado en el primer semestre.	100%	0%	0%	
2	Supensión Normativa Comunicación	Gestionar la administración del portafolio institucional de proyectos.	Cumplir con las entregas de los proyectos en el plazo planificado.	Gestionar los proyectos de la organización.	Actividades realizadas/ Actividades planificadas.	80%	0%	0%	
3	Supensión Normativa Comunicación	Tramitar las solicitudes de información y estudios particulares.	Presentar estudios que cumplan con los requisitos del producto.	Confeccionar estudios y solicitudes de información que cumplan con los requisitos.	Calificación del Director de Planificación y Normativa (promedio simple de las notas de los estudios finalizados en el periodo en cuestión)	90%	0%	0%	
4	Normativa	Tramitar oportunamente las solicitudes de aprobación y autorización requeridas por los participantes del Sistema Nacional de Pensiones.	Utilizar, en PyN, el 65% del plazo declarado en la publicación realizada en La Gaceta por la SUPEN.	Tramitar las solicitudes de autorización o aprobación que ingresan a la institución.	Plazo de atención del trámite (%A=% de autorizaciones o aprobaciones-días efectivos de trámite por PYN/días de plazo legal.	%A < 65%	0%	0%	
5	Normativa	Mantener alineado el marco regulatorio del Sistema Nacional de Pensiones a los intereses de la organización.	Cumplir el 100% del cronograma de revisión de normativa al menos cada tres años.	Gestionar proyectos Normativos.	NR= NE/NV *100% Porcentaje de Reglamentos revisados (producto terminado). NE= Reglamentos revisados de acuerdo al cronograma. NV= Reglamentos vigentes en la página web.	%NR > 100%	0%	0%	
6	Supensión	Realizar actividades especiales que coadyuvan con la mejora de los procesos y el personal.	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.	Asistencia a capacitaciones externas y formaciones internas impartidas, dentro de la jornada laboral.	Horas ejecutadas/ Horas programadas u Horas de capacitación.	100%	0%	0%	
				Atención de requerimientos relacionados con calidad, riesgos, observaciones de AI, control de NC y RNC, entre otros.	Horas ejecutadas/ Horas programadas en la atención de solicitudes relacionadas con la mejora continua.				
				Ejecución de las actividades requeridas en proyectos institucionales.	NP: Nota del proceso en proyectos (reportada por PyN) NP= promedio ponderado entre la nota del proyecto y las horas destinadas por cada proceso.				

Q	FUNCIONARIOS	RESULTADOS POR SEMESTRE																																
1	Marjorie Jiménez Varela	<p>Gráfico 6 D. Planificación y Normativa: Resultado general y por meta, 2020</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Meta</th> <th>I semestre</th> <th>II semestre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N° 1</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 2</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 3</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 4</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 5</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 6</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>		Meta	I semestre	II semestre	N° 1	0%	0%	0%	N° 2	0%	0%	0%	N° 3	0%	0%	0%	N° 4	0%	0%	0%	N° 5	0%	0%	0%	N° 6	0%	0%	0%	Total	0%	0%	0%
	Meta		I semestre	II semestre																														
N° 1	0%		0%	0%																														
N° 2	0%		0%	0%																														
N° 3	0%		0%	0%																														
N° 4	0%		0%	0%																														
N° 5	0%		0%	0%																														
N° 6	0%		0%	0%																														
Total	0%		0%	0%																														
2	Porfirio Rojas Fajardo																																	
3	Yanni Sterloff Charalampidu																																	
4	Rudy Corrales Vega																																	
5	Carlos Arias Muñoz																																	
6	Rolando Aherado Mora																																	
7	Gianfranco Rodríguez Boveri																																	
8	Juan I. Guzmán Fernández																																	
9	Daysi Céspedes López																																	
	<p>Nota: Si bien la plaza que ocupa la señora Marjorie Jiménez Varela pertenece a la estructura organizacional de la SUPEN, ella se encuentra destacada en la Presidencia del Banco Central de Costa Rica.</p>																																	

****Nota:**

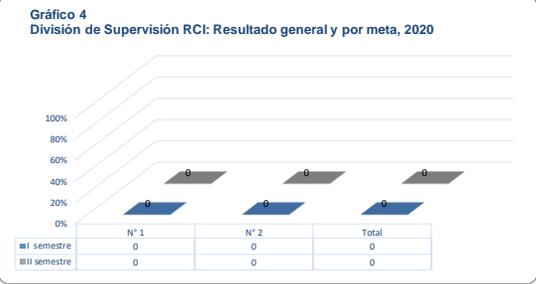
La funcionaria Marjorie Jiménez Varela, está asignada al Despacho de la Presidencia del BCCR desde el julio de 2014.

Anexo 4 Regímenes de Capitalización Individual

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2020			
IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO		VINCULACIÓN CON OBJETIVOS Y METAS	
Nombre del Proceso	División de Supervisión de Regímenes de Capitalización Individual	Objetivos estratégicos	1. Vigilar a los participantes en el Sistema Nacional de Pensiones. 2. Fortalecer el sistema de pensiones y ahorro laboral. 3. Empoderar al afiliado. 4. Desarrollar al personal de la organización.
Objetivo del proceso	Identificar los riesgos del Sistema Nacional de Pensiones y ejecutar oportunamente las acciones necesarias para que sean mitigados.	Vinculación con el PND	Vigilar a los participantes del Sistema Nacional de Pensiones
Responsable	Patricia María Abarca Rodríguez	Clasificador funcional	Asuntos financieros y fiscales

PROGRAMACIÓN ESPECÍFICA

Q	Producto	Objetivo específico	Meta	Detalle de la labor	Indicador	Compromiso previsto en el semestre	Resultado promedio por meta		Observaciones
							1 Semestre	2 Semestre	
1	Supervisión	Supervisar el Régimen de Capitalización Individual bajo el actual modelo de supervisión basado en riesgos.	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.	Elaboración y presentación de los perfiles de riesgo para cada entidad supervisada en el trimestre correspondiente.	PR _{RCI} = (Número de perfiles de riesgos presentados al Panel de Revisión durante el semestre)/(Número de perfiles de riesgos a presentar en el semestre, según Plan Anual de Supervisión) *100.	PR _{RCI} = 85%	0%	0%	
				Ejecutar el plan anual de supervisión en las entidades supervisadas.	CPAS _{RCI} Global = (Actividades del plan anual de supervisión ejecutadas)/(Número de actividades programadas en el plan anual de supervisión)*100	CPAS _{RCI} > 85%			
2	Supervisión	Realizar actividades especiales que coadyuvan con la mejora de los procesos y el personal.	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.	Asistencia a capacitaciones externas y formaciones internas impartidas, dentro de la jornada laboral.	Horas ejecutadas/ Horas programadas u Horas de capacitación.	100%	0%	0%	
				Atención de requerimientos relacionados con calidad, riesgos, observaciones de AI, control de NC y RNC, entre otros.	Horas ejecutadas/ Horas programadas en la atención de solicitudes relacionadas con la mejora continua.				
				Ejecución de las actividades requeridas en proyectos institucionales.	NP: Nota del proceso en proyectos (reportada por PyN) NP= promedio ponderado entre la nota del proyecto y las horas destinadas por cada proceso.				

Q	FUNCIONARIOS	RESULTADOS POR SEMESTRE																								
1	Patricia María Abarca Rodríguez	<div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="flex: 1;"> <p>Gráfico 4 División de Supervisión RCI: Resultado general y por meta, 2020</p>  <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th>Meta</th> <th>I semestre</th> <th>II semestre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N° 1</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 2</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div style="flex: 1; margin-left: 20px;"> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Meta</th> <th>I semestre</th> <th>II semestre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N° 1</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 2</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>	Meta	I semestre	II semestre	N° 1	0%	0%	N° 2	0%	0%	Total	0%	0%	Meta	I semestre	II semestre	N° 1	0%	0%	N° 2	0%	0%	Total	0%	0%
Meta	I semestre		II semestre																							
N° 1	0%		0%																							
N° 2	0%		0%																							
Total	0%		0%																							
Meta	I semestre		II semestre																							
N° 1	0%		0%																							
N° 2	0%		0%																							
Total	0%		0%																							
2	Lider de Supervisión (Vacante)																									
3	Norman Orozco Coto																									
4	Supervisor Principal (Vacante)																									
5	Ana Ligia Estrada Aguilar																									
6	José Alberto Loria Ortiz																									
7	Federico Alberto Meléndez Rojas																									
8	Melissa Gabriela Chávez Martínez																									
9	Elvira Rodríguez Poveda																									
10	Alvaro Rojas Araya																									
11	Cándida López Estrada																									
12	Ana Yancy Guadamuz Sánchez																									
13	Raúl Espinoza Estrada																									
14	Meylang Wong Viquez																									
15	Pacia Cordero Moya																									
16	Grevin Ali Arias																									
17	Erica María Monge Camacho																									
18	Alexander Carmona Solano																									
19	Giovanni Fuentes Sibaja																									
20	José Ismael Alpizar Vargas																									
21	Mayra Izaguire Banegas																									
22	Nancy Reyes Silva																									
23	Rodrigo Morales Vargas																									

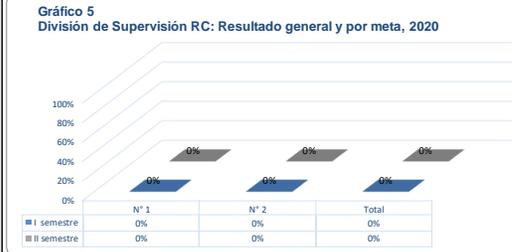
Anexo 5 Regímenes Colectivos

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2020

IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO		VINCULACIÓN CON OBJETIVOS Y METAS	
Nombre del Proceso	División de Supervisión de Regímenes Colectivos	Objetivos estratégicos	1. Vigilar a los participantes en el Sistema Nacional de Pensiones. 2. Fortalecer el sistema de pensiones y ahorro laboral. 3. Empoderar al afiliado. 4. Desarrollar al personal de la organización.
Objetivo del proceso	Identificar los riesgos de los regímenes de pensiones de beneficio definido, y ejecutar oportunamente las acciones necesarias para promover que sean mitigados.	Vinculación con el PND	Vigilar a los participantes del Sistema Nacional de Pensiones
Responsable	Gerardo Delgado Vargas	Clasificador funcional	Asuntos financieros y fiscales

PROGRAMACIÓN ESPECÍFICA

Q	Producto	Objetivo específico	Meta	Detalle de la labor	Indicador	Compromiso previsto en el semestre	Resultado promedio por meta		Observaciones
							1 Semestre	2 Semestre	
1	Supervisión	Supervisar a los regímenes de pensiones básicos y complementarios con base en riesgo; informar sobre la situación de riesgo de cada uno; proponer la aplicación del marco sancionatorio a los que incurran en incumplimientos.	Ejecutar la supervisión de los regímenes colectivos del Sistema Nacional de Pensiones.	ITR _{RC} = Informe trimestral de riesgos de los Regímenes Colectivos.	ITR _{RC} = Informe trimestral de riesgos de cada Régimen: entregado al Despacho a más tardar el último día hábil del mes siguiente al cierre de cada trimestre. Cero días de atraso: 100% Por cada día hábil de atraso se castiga con un 2%	ITR _{RC} = 100%	0%	0%	
				Ejecutar el plan de supervisión de los Regímenes Colectivos.	CPS _{RC} : Global = (Acciones ejecutadas por la División para cumplir el plan de supervisión/Número de acciones programadas en el plan de supervisión)*100	CPS _{RC} > 95%			
2	Supervisión	Realizar actividades especiales que coadyuven con la mejora de los procesos y el personal.	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.	Asistencia a capacitaciones externas y formaciones internas impartidas, dentro de la jornada laboral.	Horas ejecutadas/ Horas programadas u Horas de capacitación.	100%	0%	0%	
				Atención de requerimientos relacionados con calidad, riesgos, observaciones de AI, control de NC y RNC, entre otros.	Horas ejecutadas/ Horas programadas en la atención de solicitudes relacionadas con la mejora continua.				
				Ejecución de las actividades requeridas en proyectos institucionales.	NP: Nota del proceso en proyectos (reportada por PyN) NP= promedio ponderado entre la nota del proyecto y las horas destinadas por cada proceso.				

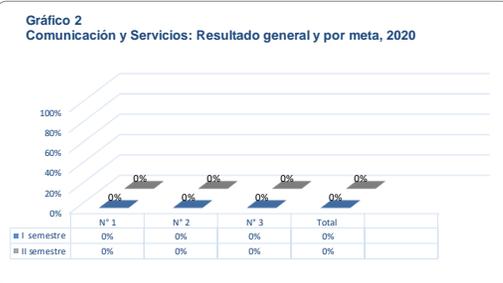
Q	FUNCIONARIOS	RESULTADOS POR SEMESTRE												
1	Vacante Director de la División	<p>Gráfico 5 División de Supervisión RC: Resultado general y por meta, 2020</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Meta</th> <th>I semestre</th> <th>II semestre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N° 1</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 2</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Meta	I semestre	II semestre	N° 1	0%	0%	N° 2	0%	0%	Total	0%	0%
Meta	I semestre		II semestre											
N° 1	0%		0%											
N° 2	0%		0%											
Total	0%		0%											
2	Vacante Líder de Supervisión													
3	Gerardo Delgado Vargas													
4	Vacante Supervisor Principal													
5	Rita Induni Hidalgo													
6	Juan José Marín Matamoros													
7	Rocio Hernández Morelli													
8	Luis Fernando Corrales Chacón													
9	Mauricio Guzmán Pérez													
10	José Francisco Solís Camacho													
11	Carlos Soto Quirós													
12	Tatiana Martínez Navarro													
13	Sergio Viquez Vargas													
14	Pablo Hernández Oviedo													
15	Gracia Guevara Solano													
16	Ana Patricia Jiménez Rodríguez													
17	Joaquín Gutiérrez Mejías													
18	Evelyn García Bravo													
19	Jorge López Martínez													
20	Rafael Chavarría Delvó													

Anexo 6 Comunicación y Servicios

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2020			
IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO		VINCULACIÓN CON OBJETIVOS Y METAS	
Nombre del Proceso	Comunicación y Servicios	Objetivos estratégicos	1. Vigilar a los participantes en el Sistema Nacional de Pensiones. 2. Fortalecer el sistema de pensiones y ahorro laboral. 3. Empoderar al afiliado. 4. Desarrollar al personal de la organización.
Objetivo del proceso	1. Fomentar en la población el desarrollo de una cultura previsional con el propósito de crear conciencia de la importancia de la pensión. 2. Gestionar oportunamente los recursos humanos, materiales, financieros y servicios administrativos, de acuerdo con los requerimientos y disposiciones institucionales. 3. Evaluar la capacidad de la SUPEN para cumplir los objetivos de calidad, así como gestionar medidas para su mejora continua.	Vinculación con el PND	Vigilar a los participantes del Sistema Nacional de Pensiones
Responsable	José Ezequiel Arias González	Clasificador funcional	Asuntos financieros y fiscales

PROGRAMACIÓN ESPECÍFICA

Q	Producto	Objetivo específico	Meta	Detalle de la labor	Indicador	Compromiso previsto en el semestre	Resultado promedio por meta		Observaciones
							1 Semestre	2 Semestre	
1	Comunicación	Gestionar la comunicación externa, mediante la ejecución del plan de comunicación.	Ejecutar las labores programadas en el plan de comunicación y en la aplicación de herramientas relacionadas (encuesta, quejas)	Ejecución del plan de comunicación externa (TRA) Atención de quejas	TRA = (CAE/CAP) * 100 Cantidad de actividades ejecutadas / Cantidad de actividades programadas * 100 %QP = (total de quejas en plazo/total de quejas tramitadas) * 100	TRA ≥ 85% %QP = 100%	0%	0%	El proceso es de apoyo, coadyuva al área sustantiva en los productos de la SUPEN (Normativa, Supervisión, Comunicación), para efectos del sistema de la Contraloría las metas 2 y 3 se registran en el producto supervisión.
2	Supervisión	Atender los requerimientos de gestión de recursos, necesarios para el buen funcionamiento de la organización.	Atender los requerimientos de gestión de recursos, de acuerdo con las disposiciones institucionales.	Ejecución del plan de capacitación (presupuesto, temas y personal capacitado) Atención de acuerdos u observaciones del cliente interno	IDC capacitación= Promedio Resultado VE/PE + Resultado VC/FB Temas y presupuesto = VE / PE VE = Valor ejecutado (% ejecutado actividades de capacitación * presupuesto total de capacitación) PE = Presupuesto ejecutado de capacitación Personal capacitado = VC / FB VC = Valor capacitado (% funcionarios capacitados en el periodo * total de funcionarios según estructura de puestos vigente) FB = Total de funcionarios beneficiados con capacitación en el periodo AA Atención de acuerdos o solicitudes realizadas a OYS, producto de: Sesiones de realimentación entre procesos, buzón interno para la mejora, observaciones directas, entre otros. Cantidad de AA atendidas/ Cantidad de AA recibidas * 100	IDC ≥ 1 AA > 90%	0%	0%	
3	Supervisión	Realizar actividades especiales que coadyuvan con la mejora de los procesos y el personal.	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.	Asistencia a capacitaciones externas y formaciones internas impartidas, dentro de la jornada laboral. Atención de requerimientos relacionados con calidad, riesgos, observaciones de AI, control de NC y RNC, entre otros. Ejecución de las actividades requeridas en proyectos institucionales.	Horas ejecutadas/ Horas programadas u Horas de capacitación. Horas ejecutadas/ Horas programadas en la atención de solicitudes relacionadas con la mejora continua. NP: Nota del proceso en proyectos (reportada por PjN) NP= promedio ponderado entre la nota del proyecto y las horas destinadas por cada proceso.	100%	0%	0%	

Q	FUNCIONARIOS	RESULTADOS POR SEMESTRE																														
1	José Arias González	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> <p>Gráfico 2 Comunicación y Servicios: Resultado general y por meta, 2020</p>  <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>N° 1</th> <th>N° 2</th> <th>N° 3</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I semestre</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>II semestre</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div style="flex: 0.5; margin-left: 10px;"> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Meta</th> <th>I semestre</th> <th>II semestre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N° 1</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 2</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>N° 3</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>		N° 1	N° 2	N° 3	Total	I semestre	0%	0%	0%	0%	II semestre	0%	0%	0%	0%	Meta	I semestre	II semestre	N° 1	0%	0%	N° 2	0%	0%	N° 3	0%	0%	Total	0%	0%
	N° 1		N° 2	N° 3	Total																											
I semestre	0%		0%	0%	0%																											
II semestre	0%		0%	0%	0%																											
Meta	I semestre		II semestre																													
N° 1	0%		0%																													
N° 2	0%		0%																													
N° 3	0%		0%																													
Total	0%		0%																													
2	Maricel Valverde Arias																															
3	Daniella Vallejos Naranjo																															
4	Allan Villalobos Arroyo																															
5	Rusberth Zárate Badilla																															
6	Jessy Mora Castro																															
7	Vacante (Asistente Ejecutivo)																															
8	Patricia Lázarus Brizuela																															
9	Rafael Cambrónero Campos																															
10	Rafael Salazar Núñez																															
11	Vacante (Asistente de Servicios)																															
12	Guselle Martínez Fallas																															
13	Vacante (Asistente Ejecutivo)																															
14	Yendry Montenegro Vargas																															
15	Iliana Alfaro Mora																															

Anexo 7

MATRIZ DE ARTICULACIÓN PLAN PRESUPUESTO



MATRIZ DE ARTICULACION PLAN PRESUPUESTO

Nombre de la Institución:	Superintendencia de Pensiones
Nombre del Jerarca de la Institución	Álvaro Ramos Chaves
Sector:	Hacienda Pública, Monetario y Supervisión Financiera
Ministro(a) Rector(a)	Rocío Aguilar Montoya

PLAN NACIONAL DESARROLLO

PILARES Y/O ELEMENTOS TRANSVERSALES DEL PND (2015-2018)	OBJETIVO SECTORIAL (ES)	CODIGO Y NOMBRE DEL PROGRAMA/ PROYECTO SECTORIAL PND	RESULTADOS DEL PROGRAMA O PROYECTO	INDICADORES DEL PROGRAMA O PROYECTO	LINEA BASE DEL INDICADOR	META DEL INDICADOR DEL PROGRAMA O PROYECTO DEL PERIODO
Estabilidad y crecimiento	Consolidar la supervisión basada en riesgos en las entidades supervisadas en el Sistema Financiero Costarricense	Supervisión basada en riesgos en las entidades reguladas en el Sistema Financiero Costarricense	Consolidar la supervisión basada en riesgos en las entidades reguladas en el Sistema Financiero Costarricense.	Porcentaje de activos supervisado bajo el enfoque de Supervisión Basado en Riesgos (SBR)	2017: 0%	2019-2022: 100% 2019: 0% 2020: 0% 2021: 6% 2022: 100%

				PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA PRESUPUESTARIA				
METAS ANUALES DEL PND				COBERTURA GEOGRAFICA POR REGION	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PROGRAMA O PROYECTO DEL PND Y/O INSTITUCIONALES	NOMBRE DEL PROGRAMA O PROYECTO INSTITUCIONAL	CODIGO Y NOMBRE DEL PROGRAMA O SUBPROGRAMA PRESUPUESTARIO	PRODUCTO FINAL (BIENES/ SERVICIOS)
2019	2020	2021	2022					
0%	0%	6%	100%	Nacional	Consolidar la Supervisión del sistema financiero costarricense basada en riesgos mediante su aplicación en los ámbitos de las entidades financieras, valores, pensiones y seguros para la estabilidad financiera	Supervisión basada en riesgos en las entidades supervisadas en el Sistema Financiero Costarricense	26-10-00-00 26-15-00-00	Supervisión

UNIDAD DE MEDIDA DEL PRODUCTO		POBLACIÓN META			INDICADORES DE PRODUCTO FINAL	LÍNEA BASE	METAS DEL INDICADOR				ESTIMACIÓN ANUAL DE RECURSOS PRESUPUESTARIOS (en millones de colones)		SUPUESTOS, NOTAS TÉCNICAS Y OBSERVACIONES	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	USUARIO (A)	CANTIDAD				t	DESEMPEÑO PROYECTADO			MONTO (millones)	FUENTE DE FINANCIAMIENTO		
			HOMBRES	MUJERES				ANUAL	t+1	t+2				t+3
Implementar modelo supervisión basado en riesgos ajustado	1	3870271	1942729	1927542	0	0	0	6%	100%	4247	Recursos Propios	A la fecha el Plan Nacional de Desarrollo no ha sido aprobado.		

Cuadros de Presupuesto

4. CUADROS DE PRESUPUESTO

Cuadro # 1
Presupuesto Clasificación Económica para el año 2020
(En miles de colones)

CUENTA	DESCRIPCIÓN	REGLÓN	SUBPARTIDA	GRUPO DE SUBPARTIDA	PARTIDA
1.0.0.0.00.00.0.0.000	Ingresos Corrientes				5,645,785
1.4.0.0.00.00.0.0.000	Transferencias Corrientes			5,645,785	
1.4.1.0.00.00.0.0.000	Transferencias corrientes del Sector Público		5,645,785		
1.4.1.6.00.00.0.0.000	Aporte del Banco Central de Costa Rica, sobre el 100% del presupuesto, según artículo 174, Ley 7732 <i>Superintendencias de Pensiones (SUPEN)</i>	5,645,785			
1	Gastos Corrientes				5,640,761
1.1	Gastos de Consumo			5,515,445	
1.1.1	Remuneraciones		3,220,599		
1.1.1.1	Sueldos y Salarios	2,492,249			
1.1.1.2	Contribuciones Sociales	728,350			
1.1.2	Adquisición de Bienes y Servicios		2,294,846		
1.3	Transferencias Corrientes			125,315	
1.3.2	Transferencias corrientes al Sector Privado		125,315		
2	Gastos de Capital				5,024
2.2	Adquisiciones de Activos			5,024	
2.2.1	Maquinaria y equipo		0		
2.2.4	Intangibles		5,024		

Cuadro # 2
Comparativo de ingresos y egresos del presupuesto para el año 2020

(En miles de colones)

INGRESOS	MONTO	EGRESOS	MONTO
A. Ingresos Corrientes	5,645,785	A. Gastos de administración	
1. Transferencias Corrientes	5,645,785	0. Remuneraciones	3,220,599
a. Transferencias corrientes del sector público	5,645,785	1. Servicios	2,279,871
Aporte del Banco Central de Costa Rica, sobre el 100% del presupuesto, según artículo 174, Ley 7732	5,645,785	2. Materiales y Suministros	14,975
		6. Transferencias corrientes	125,315
		B. Inversiones	
		5. Bienes Duraderos	5,024
TOTAL GENERAL	5,645,785	TOTAL GENERAL	5,645,785

Cuadro # 3
Presupuesto de egresos detallado para el año 2020

(En miles de colones)

CÓDIGO	OBJETO DEL GASTO	SUB SUBCUENTA	CUENTA	TOTAL
0	REMUNERACIONES			3,220,599
0.01	REMUNERACIONES BÁSICAS		1,929,654	
0.01.01	Sueldos para cargos fijos	1,929,654		
0.01.01 01	Sueldos para cargos fijos			
0.02	REMUNERACIONES EVENTUALES		11,700	
0.02.01	Tiempo extraordinario	1,800		
0.02.01 01	Tiempo extraordinario	1,800		
0.02.02	Recargo de funciones	9,900		
0.02.02 01	Recargos	9,900		
0.03	INCENTIVOS SALARIALES		550,895	
0.03.01	Retribución por años servidos	217,812		
0.03.02	Restricción al ejercicio liberal de la profesión	60,498		
0.03.02 01	Prohibición	60,498		
0.03.02 02	Dedicación exclusiva			
0.03.03	Decimotercer mes	191,711		
0.03.03 01	Decimotercer mes	191,711		
0.03.04	Salario escolar	38,032		
0.03.99	Otros incentivos salariales	42,841		
0.04	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL DESARROLLO Y LA SEGURIDAD SOCIAL		385,340	
0.04.01	Contribución Patronal al Seguro de Salud de la CCSS	212,800		
0.04.02	Contribución Patronal al Instituto Mixto de Ayuda Social	11,503		
0.04.03	Contribución Patronal al Instituto Nacional de Aprendizaje	34,508		
0.04.04	Contribución Patronal al Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	115,027		
0.04.05	Contribución Patronal al Banco Popular y de Desarrollo Comunal	11,503		
0.05	CONTRIBUCIONES PATRONALES A FONDOS DE PENSIONES Y OTROS		343,010	
0.05.01	Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la CCSS	116,867		
0.05.02	Aporte Patronal al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias	34,508		
0.05.03	Aporte Patronal al Fondo de Capitalización Laboral	69,016		
0.05.05	Contribución Patronal a fondos administrados por entes privados, (5,33%)	122,619		
0.99	REMUNERACIONES DIVERSAS		0	
0.99.99	Otras remuneraciones	0		
1	SERVICIOS			2,279,871
1.01	ALQUILERES		0	
1.01.01	Alquiler de edificios, locales y terrenos	0		
1.01.02	Alquiler de maquinaria, equipo y mobiliario	0		
1.01.03	Alquiler de equipo de cómputo	0		
1.01.99	Otros alquileres	0		

Cuadro # 3
Presupuesto de egresos detallado para el año 2020

(En miles de colones)

CÓDIGO	OBJETO DEL GASTO	SUB SUBCUENTA	CUENTA	TOTAL
1.02	SERVICIOS BÁSICOS			4,610
1.02.01	Servicio de agua y alcantarillado		0	
1.02.01 01	Edificio Central	0		
1.02.02	Servicio de energía eléctrica		0	
1.02.02 01	Edificio Central	0		
1.02.03	Servicio de correo		60	
1.02.04	Servicio de telecomunicaciones		4,200	
1.02.04 01	Servicio telefónico nacional	2,500		
1.02.04 02	Servicio telefónico internacional	300		
1.02.04 03	Servicio celular	1,400		
1.02.04 04	Servicio de Radiolocalizador	0		
1.02.04 05	Servicio redes informáticas	0		
1.02.99	Otros servicios básicos		350	
1.03	SERVICIOS COMERCIALES Y FINANCIEROS			104,046
1.03.01	Información		66,800	
1.03.01 01	Medios escritos	3,000		
1.03.01 02	Radio y televisión	61,000		
1.03.01 03	Radio y televisión	2,800		
1.03.03	Impresión, encuadernación y otros		3,000	
1.03.03 03	Otros	3,000		
1.03.07	Servicio de Transferencia Electrónica de Información		34,246	
1.04	SERVICIOS DE GESTIÓN Y APOYO			2,046,441
1.04.01	Servicios de ciencia de la salud		2,060	
1.04.02	Servicios jurídicos		2,000	
1.04.04	Servicios en ciencias económicas y sociales		534,516	
1.04.04 04	Otros servicios	534,516		
1.04.05	Servicios de desarrollo de sistemas informáticos		814,104	
1.04.06	Servicios generales		0	
1.04.06 01	Limpieza	0		
1.04.06 05	Recarga de extintores	0		
1.04.99	Otros servicios de gestión y apoyo		693,761	
1.05	GASTOS DE VIAJE Y DE TRANSPORTE			5,988
1.05.01	Transporte dentro del país		62	
1.05.01 02	Pasajes y otros	62		
1.05.02	Viáticos dentro del país		100	
1.05.03	Transporte en el exterior		3,078	
1.05.03 01	Capacitación	0		
1.05.03 02	Viajes oficiales	3,078		
1.05.04	Viáticos en el exterior		2,748	
1.05.04 01	Capacitación	0		
1.05.04 02	Viajes oficiales	2,748		
1.06	SEGUROS, REASEGUROS Y OTRAS OBLIGACIONES			2,500
1.06.01	Seguros		2,500	
1.06.01 01	Seguro de daños	2,500		
1.07	CAPACITACIÓN Y PROTOCOLO			112,556
1.07.01	Actividades de capacitación		108,556	
1.07.01 01	Alquiler de equipo, sala o local para capacitación	300		
1.07.01 02	Alimentación para participantes en eventos de capacitación	750		
1.07.01 03	Contrataciones de instructores y de personal de apoyo	74,850		
1.07.01 04	Suscripciones a congresos, seminarios y similares	18,050		
1.07.01 06	Viajes y viáticos de capacitación	14,606		
1.07.02	Actividades protocolarias y sociales		4,000	
1.07.03	Gastos de representación institucional		0	
1.07.03 06	Superintendente	0		

Cuadro # 3
Presupuesto de egresos detallado para el año 2020

(En miles de colones)

CÓDIGO	OBJETO DEL GASTO	SUB SUBCUENTA	CUENTA	TOTAL
1.08	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN			3,250
1.08.01	Mantenimiento de edificios y locales		0	
1.08.01 01	Edificio Central	0		
1.08.04	Mantenimiento y reparación de maquinaria y equipo de producción		0	
1.08.05	Mantenimiento y reparación de equipo de transporte		2,200	
1.08.06	Mantenimiento y reparación de equipo de comunicación		900	
1.08.07	Mantenimiento y reparación de equipo y mobiliario de oficina		0	
1.08.08	Mantenimiento y reparación de equipo de cómputo y sistemas de información		0	
1.08.99	Mantenimiento y reparación de otros equipos		150	
1.09	IMPUESTOS			80
1.09.99	Otros impuestos		80	
1.99	SERVICIOS DIVERSOS			400
1.99.99	Otros servicios no especificados		400	
2	MATERIALES Y SUMINISTROS			14,975
2.01	PRODUCTOS QUÍMICOS Y CONEXOS			1,890
2.01.01	Combustibles y lubricantes		840	
2.01.02	Productos farmacéuticos y medicinales		400	
2.01.04	Tintas, pinturas y diluyentes		650	
2.02	ALIMENTOS Y PRODUCTOS AGROPECUARIOS			3,200
2.02.03	Alimentos y bebidas		3,200	
2.03	MATERIALES Y PRODUCTOS DE USO EN LA CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO			0
2.03.01	Materiales y productos metálicos		0	
2.03.02	Materiales y productos minerales y asfálticos		0	
2.03.03	Madera y sus derivados		0	
2.03.04	Materiales y productos eléctricos, telefónicos y de cómputo		0	
2.03.06	Materiales y productos de plástico		0	
2.03.99	Otros materiales y productos de uso en la construcción		0	
2.04	HERRAMIENTAS, REPUESTOS Y ACCESORIOS			1,100
2.04.01	Herramientas e instrumentos		200	
2.04.02	Repuestos y accesorios		900	
2.99	ÚTILES, MATERIALES Y SUMINISTROS DIVERSOS			8,785
2.99.01	Útiles y materiales de oficina y cómputo		1,000	
2.99.02	Útiles y materiales médico, hospitalario y de investigación		0	
2.99.03	Productos de papel, cartón e impresos		2,120	
2.99.04	Textiles y vestuario		600	
2.99.05	Útiles y materiales de limpieza		3,865	
2.99.06	Útiles y materiales de resguardo y seguridad		300	
2.99.07	Útiles y materiales de cocina y comedor		400	
2.99.99	Otros útiles, materiales y suministros		500	
5	BIENES DURADEROS			5,024
5.01	MAQUINARIA, EQUIPO Y MOBILIARIO			0
5.01.02	Equipo de transporte		0	
5.01.03	Equipo de comunicación		0	
5.01.04	Equipo y mobiliario de oficina		0	
5.01.05	Equipo y programas de cómputo		0	
5.01.05 01	Hardware	0		
5.01.05 02	Software (compra de paquetes elaborados)	0		
5.01.06	Equipo sanitario, de laboratorio e investigación		0	
5.01.07	Equipo y mobiliario educacional, deportivo y recreativo		0	
5.01.99	Maquinaria y equipo diverso		0	

Cuadro # 3
Presupuesto de egresos detallado para el año 2020

(En miles de colones)

CÓDIGO	OBJETO DEL GASTO	SUB SUBCUENTA	CUENTA	TOTAL
5.99	BIENES INTANGIBLES		5,024	
5.99.03	Bienes Intangibles		5,024	
5.99.03 01	Software (compra de paquetes elaborados)	5,024		
6	TRANSFERENCIAS CORRIENTES			125,315
6.02	TRANSFERENCIAS CORRIENTES A PERSONAS		6,500	
6.02.01	Becas a funcionarios		3,000	
6.02.01 01	Capacitación en territorio nacional	3,000		
6.02.02	Becas a terceras personas		3,500	
6.03	PRESTACIONES		53,000	
6.03.01	Prestaciones legales		35,000	
6.03.01 04	Preaviso y cesantía	35,000		
6.03.99	Otras prestaciones a terceras personas		18,000	
6.06	OTRAS TRANSFERENCIAS CORRIENTES AL SECTOR PRIVADO		44,000	
6.06.01	Indemnizaciones		44,000	
6.07	TRANSFERENCIAS CORRIENTES AL SECTOR EXTERNO		21,815	
6.07.01	Transferencias corrientes a organismos internacionales		21,815	
6.07.01 05	Asociación internacional de Organismos de Supervisión (AIOS)	4,635		
6.07.01 06	Conferencia internacional de la Seguridad Social (CISS)	4,820		
6.07.01 07	Organización Iberoamericana de Seguridad Social	7,416		
6.07.01 08	Organismo Internacional de Sistemas de Pensiones (IOPS)	4,944		
TOTAL				5,645,785

Cuadro # 4
Detalle de los principales rubros de egresos
Presupuesto de la SUPEN para el año 2020

(En miles de colones)

CÓDIGO	OBJETO DEL GASTO	JUSTIFICACIÓN	PRESUPUESTO AÑO 2020	PRESUPUESTO AÑO 2019	DIFERENCIA ABSOLUTA	VARIACIÓN PORCENTUAL
0	REMUNERACIONES		3,220,599	3,122,774	97,825	3.13%
	Remuneraciones	En estas subpartidas se presupuestaron recursos según informe del Área de Administración de salarios del Departamento de Gestión del Recurso Humano del BCCR.	3,220,599	3,122,774	97,825	3.13%
1	SERVICIOS		2,278,759	2,016,014	262,745	13.03%
1.01.01	Alquiler de edificios, locales y terrenos	Se deja de registrar el gasto debido a que se cuenta con un nuevo edificio administrado por el BCCR	0	167,266	-167,266	-100.00%
1.02.01	Servicio de agua y alcantarillado	Se deja de registrar el gasto debido a que se cuenta con un nuevo edificio administrado por el BCCR	0	3,750	-3,750	-100.00%
1.02.02	Servicios eléctricos	Se deja de registrar el gasto debido a que se cuenta con un nuevo edificio administrado por el BCCR	0	37,000	-37,000	-100.00%
1.02.04	Servicio de Telecomunicaciones	La estimación presupuestaria para el servicio telefónico y data cards	4,200	4,273	-73	-1.71%
1.03.01	Información	En esta subpartida se presupuestan recursos para brindar al afiliado y al público en general información sobre pensiones, ya sea en medios escritos, radio y televisión.	69,800	70,500	-700	-0.99%
1.03.07	Servicio de Transferencia Electrónica de Información	Corresponde al pago de los servicios para la transferencia electrónica de información tales como Bloomberg, la Bolsa de Valores y data cards. El cambio se debe a un nuevo servicio de Bloomberg	34,246	23,919	10,327	43.17%
1.04.04	Servicios de gestión de Apoyo	Los recursos incluidos en esta subpartida corresponde a la contratación de consultorías y el pago de gastos administrativos del BCCR.	534,516	762,433	-227,916	-29.89%
1.04.05	Servicio de desarrollo de sistemas	Corresponde al pago de los servicios de tecnologías que el BCCR da a la SUPEN.	814,104	554,994	259,110	46.69%
1.04.99	Otros servicios de gestión y apoyo	Incluye los costos por el nuevo edificio que el BCCR alquilará para las ODMs	693,761	233,447	460,314	197.18%
1.05.03	Transporte en el exterior	En esta subpartida se presupuestaron gastos por transporte en el exterior para asistir a reuniones oficiales.	3,078	3,005	73	2.43%
1.05.04	Viáticos en el exterior	En esta subpartida se presupuestaron gastos por viáticos en el exterior para asistir a reuniones oficiales.	2,748	2,011	737	36.65%
1.06.01	Seguros, reaseguros y otras obligaciones	En esta subpartida se presupuestaron los recursos necesarios para la cobertura de los bienes muebles e inmuebles de la institución y riesgos profesionales	2,500	2,500	0	0.00%
1.07.01	Actividades de capacitación	Esta subpartida incluye los recursos para la contratación de cursos de capacitación para los funcionarios.	112,556	114,366	-1,810	-1.58%
1.07.02	Actividades de protocolo	Corresponde a una previsión para una reunión con personeros del OCDE en el proceso de adhesión	4,000	2,250	1,750	77.78%
1.08.01	Mantenimiento de edificio y locales	El presupuesto de esta subpartida es para contratar servicio de mantenimiento de Edificio.	0	31,000	-31,000	-100.00%
1.08.05	Mantenimiento y reparación de equipo de transporte	Corresponde al pago de posibles reparaciones a los vehículos	2,200	2,200	0	0.00%
1.08.06	Mantenimiento y reparación de equipo de comunicación	Mantenimiento a los radios de comunicación del equipo de brigadas	900	300	600	200.00%
1.08.07	Mantenimiento y reparación de equipo y mobiliario de oficina	Se deja de incluir el gasto porque el equipo y mobiliario lo administra el BCCR	0	500	-500	-100.00%
1.08.08	Mantenimiento y reparación de equipo de cómputo y sistemas	Se deja de incluir el gasto porque el equipo y mobiliario lo administra el BCCR	0	200	-200	-100.00%
1.08.99	Mantenimiento de otros equipo	Se incluye previsión para posibles gastos en otros equipos	150	100	50	50.00%

Cuadro # 4
Detalle de los principales rubros de egresos
Presupuesto de la SUPEN para el año 2020

(En miles de colones)

CÓDIGO	OBJETO DEL GASTO	JUSTIFICACIÓN	PRESUPUESTO AÑO 2020	PRESUPUESTO AÑO 2019	DIFERENCIA ABSOLUTA	VARIACIÓN PORCENTUAL
2	MATERIALES Y SUMINISTROS		21,460	26,475	-5,015	-18.94%
2.01.01	Combustibles y lubricantes	Contempla los recursos necesarios para adquirir combustible para la flota de vehículos de uso administrativo.	840	800	40	5.00%
2.01.02	Productos farmacéuticos y medicinales	Previsión para la compra de medicamentos para el botiquín, para atender emergencias	400	400	0	0.00%
2.01.04	Tintas, pinturas y diluyentes	Corresponde a la compra de tóner para las impresoras, fotocopiadora y fax	650	800	-150	-18.75%
2.02.03	Alimentos y bebidas	Corresponde a la compra de alimentos para la atención de capacitaciones en la institución	3,200	3,200	0	0.00%
	Útiles, Materiales y suministros diversos	, también incluye papel bond para fotocopiadoras, impresoras, papel higiénico y toallas interfoliadas para los baños y suscripciones a periódicos.	8,785	11,488	-2,703	-23.53%
2.99.01	Útiles y materiales de oficina y cómputo	Los recursos de esta subpartida son principalmente para la compra de suministros de oficina y cómputo.	1,000	1,900	-900	-47.37%
2.99.02	Útiles y materiales médico hospitalario	Se deja de reflejar el gasto, porque será administrado por el BCCR	0	756	-756	-100.00%
2.99.03	Productos de papel, cartón e impresos	Corresponde a la compra de papel bond para las impresoras y fotocopiadora	2,120	2,200	-80	-3.64%
2.99.04	Textiles y vestuario	Compra de uniformes para los mensajeros	600	832	-232	-27.88%
2.99.05	Útiles y materiales de limpieza	Compra de materiales y químicos para la limpieza	3,865	4,100	-235	-5.73%
5	BIENES DURADEROS		5,024	4,165	859	20.63%
5.01.99	Bienes Intangibles	Corresponde a la compra de sistemas de cómputo, que se muestra en el cuadro de inversiones de este documento.	5,024	4,165	859	20.63%
6	TRANSFERENCIAS CORRIENTES		125,315	111,054	14,262	12.84%
6.02.01	Becas a funcionarios	En esta subpartida se incluyen los gastos por capacitación que tengan características de aprovechamiento, además de los pagos por aprobación de materias universitarias o programas de maestrías universitarias de los funcionarios de la SUPEN.	3,000	3,300	-300	-9.09%
6.02.02	Becas a terceras personas	Corresponde al pago de ayudas a los estudiantes que realizan pasantía	3,500	3,750	-250	-6.67%
6.03.01	Prestaciones legales	Pago de los derechos laborales a las personas que renuncian o se pensionan	35,000	33,000	2,000	6.06%
6.03.99	Subsidio por incapacidades	Recursos presupuestados para cancelar los subsidios por concepto de incapacidades mayores de cuatro días de los funcionarios de la SUPEN.	18,000	15,000	3,000	20.00%
6.06.01	Indemnizaciones	Cumplimiento de la Ley 8508 Código Procesal Contencioso Administrativo	44,000	35,000	9,000	25.71%
6.7.01	Cuotas a Organismos Internacionales	Inscripción a organismos internacionales especializados CISS, AIOS, OISS y IOPS.	21,815	21,004	812	3.87%

Cuadro # 5
Presupuesto ordinario de egresos por meta para el año 2020
(En miles de colones)

DEPENDENCIA	# META	ENUNCIADO	PROGRAMACIÓN			Presupuesto asignado (remuneraciones e inversiones)	Presupuesto prorrateado (indirectos)	Total presupuesto por meta
			Plazas	Horas	%			
DESPACHO			4	7,792	5%	149,474	123,058	272,533
	1	Tener, en promedio, el resultado de los procesos con nota igual o superior al 85%.	3.99	7,792	5%	149,474	123,058	272,533
DIVISIÓN JURÍDICA			8	15,512	10%	321,858	245,080	566,937
	2	Tramitar en tiempo las solicitudes de asesoría jurídica y los recursos administrativos	4.30	8,323	5%	180,267	137,265	317,532
	3	Tramitar en tiempo las solicitudes de denuncias y/o consultas de los afiliados	2.12	4,102	3%	85,112	64,809	149,921
	4	Tramitar en un tiempo promedio no superior de doce meses calendario los procedimientos administrativos iniciados por la Superintendencia de Pensiones	0.89	1,733	1%	35,958	27,380	63,338
	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.	0.70	1,354	1%	20,521	15,626	36,146
DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y NORMATIVA			9	17,448	11%	449,594	276,339	725,933
	6	Tener la planificación estratégica actualizada y alineada a los requerimientos institucionales.	0.21	400	0%	10,307	6,335	16,642
	7	Cumplir con las entregas de los proyectos en el plazo planificado.	0.21	414	0%	10,668	6,557	17,225
	8	Presentar estudios que cumplan con los requisitos del producto.	3.15	6,100	4%	157,183	96,611	253,793
	9	Utilizar, en PYN, el 65% del plazo declarado en la publicación realizada en La Gaceta por la SUPEN.	0.63	1,224	1%	31,540	19,386	50,925
	10	Cumplir el 100% del cronograma de revisión de normativa al menos cada tres años.	1.50	2,914	2%	75,087	46,151	121,238
	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.	3.30	6,396	4%	164,810	101,299	266,109
DIVISIÓN SUPERVISIÓN DEL RÉGIMENES COLECTIVOS			20	38,744	25%	840,962	612,699	1,453,661
	12	Ejecutar la supervisión de los regímenes colectivos del Sistema Nacional de Pensiones.	17.31	33,538	22%	727,962	530,371	1,258,333
	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.	2.69	5,206	3%	112,999	82,328	195,327
DIVISIÓN SUPERVISIÓN DEL RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL			23	44,552	29%	901,176	709,004	1,610,180
	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.	20.17	39,063	26%	790,147	621,652	1,411,798
	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.	2.83	5,489	4%	111,029	87,352	198,381
ÁREA COMUNICACIÓN Y SERVICIOS			15	29,064	19%	557,536	459,006	1,016,542
	16	Ejecutar las labores programadas en el plan de comunicación y en la aplicación de herramientas relacionadas (encuesta, quejas)	4.65	9,000	6%	172,647	142,136	314,784
	17	Atender los requerimientos de gestión de recursos, de acuerdo con las disposiciones institucionales.	9.86	19,102	12%	366,435	301,676	668,111
	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.	0.50	962	1%	18,454	15,193	33,647
TOTAL			79	153,112	100%	3,220,599	2,425,185	5,645,785

Cuadro #6
Comparativo de la evolución del gasto por cuenta durante los tres últimos períodos
(En miles de colones)

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	AÑO PRÓXIMO 2020	% de Participación Año 2019	AÑO ACTUAL 2019				% Variación (A-B)/B	AÑO ANTERIOR 2018		% Gasto Ejecutado Año 2017	% Variación (B-C)/C	AÑO TRASANTERIOR 2017		% Gasto Ejecutado Año 2016	% Variación (C-D)/D
		Presupuesto (A)		Presupuesto	% de Participación	Ejecución Proyectada al 31-Dic-18 (B)	% Gasto Proyectado 2019		Presupuesto	Ejecutado(C)			Presupuesto	Ejecutado (D)		
0	REMUNERACIONES	3,220,599	57.0%	3,122,774	57.5%	2,627,204	84.1%	22.6%	3,084,002	2,610,715	84.7%	0.6%	3,149,867	2,623,404	83.3%	-0.5%
0.01	REMUNERACIONES BÁSICAS	1,929,654	34.2%	1,842,802	33.9%	1,566,382	85.0%	23.2%	1,773,878	1,561,329	88.0%	0.3%	1,808,905	1,546,212	85.5%	1.0%
0.01.01	Sueldos para cargos fijos	1,929,654	34.2%	1,842,802	33.9%	1,566,382	85.0%	23.2%	1,773,878	1,561,329	88.0%	0.3%	1,808,905	1,546,212	85.5%	1.0%
0.02	REMUNERACIONES EVENTUALES	11,700	0.2%	11,700	0.2%	2,169	18.5%	439.4%	19,100	3,422	17.92%	-36.6%	19,100	5,104	26.72%	-33.0%
0.02.01	Tiempo extraordinario	1,800	0.0%	1,800	0.0%	882	49.0%	104.1%	4,100	946	23.1%	-6.8%	4,100	2,041	49.8%	-53.6%
0.02.02	Recargo de funciones	9,900	0.2%	9,900	0.2%	1,287	13.0%	669.2%	15,000	2,475	16.5%	-48.0%	15,000	3,063	20.4%	-19.2%
0.03	INCENTIVOS SALARIALES	550,895	9.8%	562,045	10.3%	458,360	81.6%	20.2%	593,566	456,326	76.9%	0.4%	609,508	479,150	78.6%	-4.8%
0.03.01	Retribución por años servidos	217,812	3.9%	237,867	4.4%	202,187	85.0%	7.7%	264,816	203,264	76.8%	-0.5%	270,839	223,707	82.6%	-9.1%
0.03.02	Restricción al ejercicio liberal de la profesión	60,498	1.1%	55,367	1.0%	27,683	50.0%	118.5%	54,554	30,986	56.8%	-10.7%	62,119	31,106	50.1%	-0.4%
0.03.03	Decimotercer mes	191,711	3.4%	185,888	3.4%	158,005	85.0%	21.3%	183,580	155,467	84.7%	1.6%	187,501	156,340	83.4%	-0.6%
0.03.04	Salario escolar	38,032	0.7%	40,086	0.7%	34,073	85.0%	11.6%	46,947	29,699	63.3%	14.7%	45,564	32,404	71.1%	-8.3%
0.03.99	Otros incentivos salariales	42,841	0.8%	42,838	0.8%	36,412	85.0%	17.7%	43,668	36,910	84.5%	-1.3%	43,485	35,593	81.9%	3.7%
0.04	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL DESARROLLO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	385,340	6.8%	373,635	6.9%	317,590	85.0%	21.3%	368,996	312,490	84.7%	1.6%	376,877	313,917	83.3%	-0.5%
0.04.01	Contribución Patronal al Seguro de Salud de la CCSS	212,800	3.8%	206,336	3.8%	175,386	85.0%	21.3%	203,774	172,568	84.7%	1.6%	208,126	173,357	83.3%	-0.5%
0.04.02	Contribución Patronal al Instituto Mixto de Ayuda Social	11,503	0.2%	11,153	0.2%	9,480	85.0%	21.3%	11,015	9,328	84.7%	1.6%	11,250	9,371	83.3%	-0.5%
0.04.03	Contribución Patronal al Instituto Nacional de Aprendizaje	34,508	0.6%	33,460	0.6%	28,441	85.0%	21.3%	33,044	27,984	84.7%	1.6%	33,750	28,112	83.3%	-0.5%
0.04.04	Contribución Patronal al Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	115,027	2.0%	111,533	2.1%	94,803	85.0%	21.3%	110,148	93,280	84.7%	1.6%	112,501	93,706	83.3%	-0.5%
0.04.05	Contribución Patronal al Banco Popular y de Desarrollo Comunal	11,503	0.2%	11,153	0.2%	9,480	85.0%	21.3%	11,015	9,328	84.7%	1.6%	11,250	9,371	83.3%	-0.5%
0.05	CONTRIBUCIONES PATRONALES A FONDOS DE PENSIONES Y OTROS FONDOS DE PENSIONES	343,010	6.1%	332,591	6.1%	282,703	85.0%	21.3%	328,462	277,148	84.4%	2.0%	335,477	279,021	83.2%	-0.7%
0.05.01	Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la CCSS	116,867	2.1%	113,318	2.1%	96,320	85.0%	21.3%	111,911	94,773	84.7%	1.6%	114,301	95,206	83.3%	-0.5%
0.05.02	Aporte Patronal al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias	34,508	0.6%	33,460	0.6%	28,441	85.0%	21.3%	33,044	27,984	84.7%	1.6%	33,750	28,112	83.3%	-0.5%
0.05.03	Aporte Patronal al Fondo de Capitalización Laboral	69,016	1.2%	66,920	1.2%	56,882	85.0%	21.3%	66,089	55,968	84.7%	1.6%	67,500	56,224	83.3%	-0.5%
0.05.05	Contribución Patronal a fondos administrados por entes privados	122,619	2.2%	118,894	2.2%	101,060	85.0%	21.3%	117,418	98,422	83.8%	2.7%	119,926	99,479	83.0%	-1.1%
0.99	REMUNERACIONES DIVERSAS	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
0.99.99	Otras remuneraciones	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
1.00	SERVICIOS	2,279,871	40.4%	2,041,726	37.6%	1,820,764	89.2%	25.2%	1,817,021	1,599,031	88.0%	13.9%	1,920,099	1,718,347	89.5%	-6.9%
1.01	ALQUILERES	0	0.0%	167,266	3.1%	163,921	98.0%	-100.0%	170,080	163,675	96.2%	0.2%	166,439	160,904	96.7%	1.7%
1.01.01	Alquiler de edificios, locales y terrenos	0	0.0%	167,266	3.1%	163,921	98.0%	-100.0%	170,080	163,675	96.2%	0.2%	166,439	160,904	96.7%	1.7%
1.01.02	Alquiler de maquinaria, equipo y mobiliario	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
1.01.03	Alquiler de equipo de cómputo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
1.01.99	Otros alquileres	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
1.02	SERVICIOS BÁSICOS	4,610	0.1%	45,613	0.8%	42,866	94.0%	-89.2%	44,754	34,030	76.0%	26.0%	43,876	33,341	76.0%	2.1%
1.02.01	Servicio de agua y alcantarillado	0	0.0%	3,750	0.1%	3,375	90.0%	-100.0%	3,350	3,157	94.2%	6.9%	2,880	2,190	76.0%	44.2%
1.02.02	Servicio de energía eléctrica	0	0.0%	37,000	0.7%	35,520	96.0%	-100.0%	37,003	27,877	75.3%	27.4%	36,500	28,103	77.0%	-0.8%
1.02.03	Servicio de correo	60	0.0%	60	0.0%	21	35.0%	185.7%	51	18	34.6%	18.9%	110	19	17.3%	-7.1%
1.02.04	Servicio de telecomunicaciones	4,200	0.1%	4,273	0.1%	3,632	85.0%	15.6%	3,780	2,979	78.8%	21.9%	3,816	2,981	78.1%	-0.1%
1.02.99	Otros Servicios básicos	350	0.0%	530	0.0%	318	60.0%	10.1%	570	0	0.0%	0.0%	570	48	8.4%	-100.0%
1.03	SERVICIOS COMERCIALES Y FINANCIEROS	104,046	1.8%	94,419	1.7%	57,147	60.5%	82.1%	94,360	21,942	23.3%	160.4%	91,193	23,025	25.2%	-4.7%
1.03.01	Información	66,800	1.2%	66,800	1.2%	33,400	50.0%	100.0%	66,800	0	0.0%	0.0%	63,800	205	0.3%	-100.0%
1.03.03	Impresión, encuadernación y otros	3,000	0.1%	3,700	0.1%	2,220	60.0%	35.1%	3,700	37	1.0%	5900.0%	3,700	14	0.4%	164.3%
1.03.07	Servicios de Transferencia Electrónica de Información	34,246	0.6%	23,919	0.4%	21,527	90.0%	59.1%	23,860	21,905	91.8%	-1.7%	23,693	22,806	96.3%	-4.0%

Cuadro #6
Comparativo de la evolución del gasto por cuenta durante los tres últimos períodos
(En miles de colones)

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	AÑO PRÓXIMO 2020	% de Participación Año 2019	AÑO ACTUAL 2019				% Variación (A-B)/B	AÑO ANTERIOR 2018		% Gasto Ejecutado Año 2017	% Variación (B-C)/C	AÑO TRASANTERIOR 2017		% Gasto Ejecutado Año 2016	% Variación (C-D)/D
		Presupuesto (A)		Presupuesto	% de Participación	Ejecución Proyectada al 31-Dic-18 (B)	% Gasto Proyectado 2019		Presupuesto	Ejecutado(C)			Presupuesto	Ejecutado (D)		
1.04	SERVICIOS DE GESTIÓN Y APOYO	2,046,441	36.2%	1,576,683	29.0%	1,414,772	89.7%	44.6%	1,369,948	1,273,625	93.0%	11.1%	1,483,917	1,411,718	95.1%	-9.8%
1.04.01	Servicios médicos y de laboratorio	2,060	0.0%	2,060	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
1.04.02	Servicios jurídicos	2,000	0.0%	1,200	0.0%	1,080	90.0%	0.0%	1,228	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
1.04.04	Servicios en ciencias económicas y sociales	534,516	9.5%	762,433	14.0%	731,935	96.0%	-27.0%	1,340,150	1,249,819	93.3%	-41.4%	1,452,997	1,389,073	95.6%	-10.0%
1.04.05	Servicios de desarrollo de sistemas informáticos	814,104	14.4%	554,994	10.2%	466,195	84.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
1.04.06	Servicios generales	0	0.0%	22,550	0.4%	21,801	96.7%	-100.0%	19,570	18,163	92.8%	20.0%	18,770	17,799	94.8%	2.0%
1.04.99	Otros servicios de gestión y apoyo	693,761	12.3%	233,447	4.3%	193,761	83.0%	0.0%	9,000	5,644	62.7%	3333.2%	12,150	4,846	0.0%	0.0%
1.05	GASTOS DE VIAJE Y DE TRANSPORTE	5,988	0.1%	5,778	0.1%	5,449	94.3%	9.9%	21,619	9,058	41.9%	-39.8%	17,958	15,792	87.9%	-42.6%
1.05.01	Transporte dentro del país	62	0.0%	62	0.0%	54	87.0%	14.9%	80	29	36.3%	0.0%	80	51	63.8%	-43.1%
1.05.02	Viáticos dentro del país	100	0.0%	700	0.0%	560	80.0%	-82.1%	870	86	9.9%	548.1%	720	134	18.6%	-35.5%
1.05.03	Transporte en el exterior	3,078	0.1%	3,005	0.1%	2,885	96.0%	6.7%	10,175	3,681	36.2%	-21.6%	8,250	7,542	91.4%	-51.2%
1.05.04	Viáticos en el exterior	2,748	0.0%	2,011	0.0%	1,951	97.0%	40.9%	10,494	5,262	50.1%	-62.9%	8,908	8,065	90.5%	-34.8%
1.06	SEGUROS, REASEGUROS Y OTRAS OBLIGACIONES	2,500	0.0%	2,500	0.0%	2,325	93.0%	7.5%	2,550	2,051	80.4%	13.4%	8,500	5,252	61.8%	-61.0%
1.06.01	Seguros	2,500	0.0%	2,500	0.0%	2,325	93.0%	7.5%	2,550	2,051	80.4%	13.4%	8,500	5,252	61.8%	-61.0%
1.07	CAPACITACIÓN Y PROTOCOLO	112,556	2.0%	114,366	2.1%	106,181	92.8%	6.0%	104,366	92,178	88.3%	15.2%	98,124	63,654	64.9%	44.8%
1.07.01	Actividades de capacitación	108,556	1.9%	112,116	2.1%	104,268	93.0%	4.1%	99,866	92,178	92.3%	13.1%	93,624	63,654	68.0%	44.8%
1.07.02	Actividades protocolarias y sociales	4,000	0.1%	2,250	0.0%	1,913	85.0%	109.2%	4,500	0	0.0%	0.0%	4,500	0	0.0%	0.0%
1.07.03	Gastos de representación institucional	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
1.08	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN	3,250	0.1%	34,300	0.6%	27,336	79.7%	-88.1%	8,550	2,445	28.6%	1018.0%	9,200	4,630	50.3%	-47.2%
1.08.01	Mantenimiento de edificios y locales	0	0.0%	31,000	0.6%	24,800	80.0%	-100.0%	5,000	1,002	20.0%	2374.1%	5,000	1,780	35.6%	-43.7%
1.08.04	Mantenimiento y reparación de maquinaria y equipo de producción	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	200	0	0.0%	0.0%
1.08.05	Mantenimiento y reparación de equipo de transporte	2,200	0.0%	2,200	0.0%	1,650	75.0%	33.3%	2,200	1,028	46.7%	60.6%	2,200	2,174	98.8%	-52.7%
1.08.06	Mantenimiento y Reparación de Equipo de Comunicación	900	0.0%	300	0.0%	120	40.0%	650.0%	300	230	76.8%	0.0%	500	0	0.0%	0.0%
1.08.07	Mantenimiento y reparación de equipo y mobiliario de oficina	0	0.0%	500	0.0%	475	95.0%	-100.0%	500	185	36.9%	157.4%	600	464	77.3%	-9.2%
1.08.08	Mantenimiento y reparación de equipo de cómputo y sistemas de información	0	0.0%	200	0.0%	196	98.0%	-100.0%	450	0	0.0%	0.0%	600	199	33.2%	-100.0%
1.08.99	Mantenimiento y Reparación de Otros equipos	150	0.0%	100	0.0%	95	95.0%	57.9%	100	0	0.0%	0.0%	100	13	13.0%	-100.0%
1.09	IMPUESTOS	80	0.0%	80	0.0%	76	95.0%	5.3%	80	26	33.0%	187.9%	80	31	0.0%	0.0%
1.09.99	Otros impuestos	80	0.0%	80	0.0%	76	95.0%	5.3%	80	26	33.0%	187.9%	80	31	38.8%	-14.8%
1.99	SERVICIOS DIVERSOS	400	0.0%	720	0.0%	691	96.0%	-42.1%	715	0	0.0%	0.0%	812	0	0.0%	0.0%
1.99.99	Otros servicios no especificados	400	0.0%	720	0.0%	691	96.0%	-42.1%	715	0	0.0%	0.0%	812	0	0.0%	0.0%
2.00	MATERIALES Y SUMINISTROS	14,975	0.3%	19,438	0.4%	16,897	86.9%	-11.4%	19,445	10,553	54.3%	60.1%	20,030	10,115	50.5%	4.3%
2.01	PRODUCTOS QUÍMICOS Y CONEXOS	1,890	0.0%	2,000	0.0%	1,664	83.2%	13.6%	2,400	1,366	56.9%	21.9%	2,580	1,289	50.0%	5.9%
2.01.01	Combustibles y lubricantes	840	0.0%	800	0.0%	600	75.0%	40.0%	1,000	549	54.9%	9.3%	1,100	567	51.5%	-3.2%
2.01.02	Productos farmacéuticos y medicinales	400	0.0%	400	0.0%	320	80.0%	25.0%	450	340	75.5%	-5.8%	450	449	99.8%	-24.3%
2.01.04	Tintas, pinturas y diluyentes	650	0.0%	800	0.0%	744	93.0%	-12.6%	950	477	50.2%	56.0%	1,030	273	26.5%	74.7%
2.02	ALIMENTOS Y PRODUCTOS AGROPECUARIOS	3,200	0.1%	3,200	0.1%	3,040	95.0%	5.3%	3,000	1,981	66.0%	53.5%	3,000	2,195	73.2%	-9.7%
2.02.03	Alimentos y bebidas	3,200	0.1%	3,200	0.1%	3,040	95.0%	5.3%	3,000	1,981	66.0%	53.5%	3,000	2,195	73.2%	-9.7%
2.03	MATERIALES Y PRODUCTOS DE USO EN LA CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO	0	0.0%	1,300	0.0%	1,015	78.1%	-100.0%	1,850	18	1.0%	5461.6%	2,150	531	24.7%	-96.6%
2.03.01	Materiales y productos metálicos	0	0.0%	200	0.0%	120	60.0%	-100.0%	250	4	1.7%	2723.5%	250	15	6.0%	-71.7%
2.03.02	Materiales y productos minerales y asfálticos	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%

Cuadro #6
Comparativo de la evolución del gasto por cuenta durante los tres últimos períodos
(En miles de colones)

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	AÑO PRÓXIMO 2020	% de Participación Año 2019	AÑO ACTUAL 2019				% Variación (A-B)/B	AÑO ANTERIOR 2018		% Gasto Ejecutado Año 2017	% Variación (B-C)/C	AÑO TRASANTERIOR 2017		% Gasto Ejecutado Año 2016	% Variación (C-D)/D
		Presupuesto (A)		Presupuesto	% de Participación	Ejecución Proyectada al 31-Dic-18 (B)	% Gasto Proyectado 2019		Presupuesto	Ejecutado(C)			Presupuesto	Ejecutado (D)		
2.03.03	Madera y sus derivados	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
2.03.04	Materiales y productos eléctricos, telefónicos y de cómputo	0	0.0%	500	0.0%	450	90.0%	-100.0%	1,000	0	0.0%	0.0%	1,300	498	38.3%	-100.0%
2.03.06	Materiales y productos de plástico	0	0.0%	250	0.0%	200	80.0%	-100.0%	250	14	5.6%	1328.6%	250	0	0.0%	0.0%
2.03.99	Otros materiales y productos de uso en la construcción	0	0.0%	350	0.0%	245	70.0%	-100.0%	350	0	0.0%	0.0%	350	18	5.1%	-100.0%
2.04	HERRAMIENTAS, REPUESTOS Y ACCESORIOS	1,100	0.0%	1,450	0.0%	1,137	78.4%	-3.3%	880	601	68.3%	89.2%	750	230	30.7%	161.3%
2.04.01	Herramientas e instrumentos	200	0.0%	230	0.0%	161	70.0%	24.2%	230	4	1.7%	3925.0%	150	7	4.7%	-42.9%
2.04.02	Repuestos y accesorios	900	0.0%	1,220	0.0%	976	80.0%	-7.8%	650	597	91.8%	63.5%	600	223	37.2%	167.7%
2.99	ÚTILES, MATERIALES Y SUMINISTROS DIVERSOS	8,785	0.2%	11,488	0.2%	10,041	87.4%	-12.5%	11,315	6,587	58.2%	52.4%	11,550	5,870	50.8%	12.2%
2.99.01	Útiles y materiales de oficina y cómputo	1,000	0.0%	1,900	0.0%	1,710	90.0%	-41.5%	1,950	200	10.3%	755.0%	1,950	106	5.4%	88.7%
2.99.02	Útiles y materiales médicos, hospitalarios y de investigación	0	0.0%	756	0.0%	680	90.0%	-100.0%	300	134	44.7%	407.4%	300	13	4.3%	930.8%
2.99.03	Productos de papel, cartón e impresos	2,120	0.0%	2,200	0.0%	1,980	90.0%	7.1%	5,030	4,534	90.1%	-56.3%	4,980	3,683	74.0%	23.1%
2.99.04	Textiles y vestuario	600	0.0%	832	0.0%	666	80.0%	-9.9%	850	640	75.2%	4.1%	1,050	330	31.4%	93.8%
2.99.05	Útiles y materiales de limpieza	3,865	0.1%	4,100	0.1%	3,485	85.0%	10.9%	1,485	856	57.6%	307.1%	1,510	1,119	74.1%	-23.5%
2.99.06	Útiles y materiales de resguardo y seguridad	300	0.0%	300	0.0%	210	70.0%	42.9%	300	0	0.0%	0.0%	300	200	66.7%	0.0%
2.99.07	Útiles y materiales de cocina y comedor	400	0.0%	400	0.0%	360	90.0%	11.1%	400	44	11.0%	718.2%	460	203	44.1%	-78.3%
2.99.99	Otros útiles, materiales y suministros	500	0.0%	1,000	0.0%	950	95.0%	-47.4%	1,000	179	17.9%	430.7%	1,000	216	21.6%	-17.1%
5.00	BIENES DURADEROS	5,024	0.1%	4,165	0.1%	1,666	40.0%	201.6%	5,101	2,024	39.7%	-17.7%	5,899	1,469	24.9%	37.8%
5.01	MAQUINARIA, EQUIPO Y MOBILIARIO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	1,650	824	49.9%	-100.0%	700	0	0.0%	0.0%
5.01.02	Equipo de transporte	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
5.01.03	Equipo de Comunicación	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
5.01.04	Equipo y mobiliario de oficina	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	250	88	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
5.01.05	Equipo y programas de cómputo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
5.01.06	Equipo sanitario, de laboratorio e investigación	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	200	92	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
5.01.07	Equipo y mobiliario educacional, deportivo y recreativo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	500	0	0.0%	0.0%
5.01.99	Maquinaria y equipo diverso	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	1,200	645	53.7%	0.0%	200	0	0.0%	0.0%
5.99	BIENES INTANGIBLES	5,024	0.1%	4,165	0.0%	1,666	40.0%	201.6%	3,451	1,200	34.8%	38.8%	5,199	1,469	0.0%	0.0%
5.01.99	Bienes Intangibles	5,024	0.1%	4,165	0.1%	1,666	40.0%	201.6%	3,451	1,200	34.8%	38.8%	5,199	1,469	28.3%	-18.3%
6.00	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	125,315	2.2%	111,054	2.0%	67,766	61.0%	84.9%	121,305	72,496	59.8%	-6.5%	95,741	39,179	40.9%	85.0%
6.02	TRANSFERENCIAS CORRIENTES A PERSONAS	6,500	0.1%	7,050	0.1%	5,463	77.5%	19.0%	6,700	2,770	41.3%	97.2%	7,400	1,792	24.2%	54.6%
6.02.01	Becas a funcionarios	3,000	0.1%	3,300	0.1%	2,838	86.0%	5.7%	3,700	0	0.0%	0.0%	4,300	1,034	24.0%	-100.0%
6.02.02	Becas a terceras personas	3,500	0.1%	3,750	0.1%	2,625	70.0%	33.3%	3,000	2,770	92.3%	-5.2%	3,100	758	0.0%	0.0%
6.03	PRESTACIONES	53,000	0.9%	48,000	0.9%	38,850	80.9%	36.4%	60,000	50,361	83.9%	-22.9%	43,000	19,003	44.2%	165.0%
6.03.01	Prestaciones legales	35,000	0.6%	33,000	0.6%	31,350	95.0%	11.6%	38,000	33,399	87.9%	-6.1%	20,000	11,136	55.7%	199.9%
6.03.99	Otras prestaciones a terceras personas	18,000	0.3%	15,000	0.3%	7,500	50.0%	140.0%	22,000	16,962	77.1%	-55.8%	23,000	7,867	34.2%	115.6%
6.06	OTRAS TRANSFERENCIAS CORRIENTES AL SECTOR PRIVADO	44,000	0.8%	35,000	0.0%	3,500	0.0%	0.0%	33,650	0	0.0%	0.0%	25,440	0	0.0%	0.0%
6.06.01	Indemnizaciones	44,000	0.8%	35,000	0.0%	3,500	10.0%	1157.1%	33,650	0	0.0%	0.0%	25,440	0	0.0%	0.0%
6.07	TRANSFERENCIAS CORRIENTES AL SECTOR EXTERNO	21,815	0.4%	21,004	0.4%	19,953	95.0%	9.3%	20,955	19,366	92.4%	3.0%	19,901	18,384	92.4%	5.3%
6.07.01	Transferencias corrientes a organismos internacionales	21,815	0.4%	21,004	0.4%	19,953	95.0%	9.3%	20,955	19,366	92.4%	3.0%	19,901	18,384	92.4%	5.3%
9.00	CUENTAS ESPECIALES	0	0.0%	134,007	2.5%	0	0.0%	0.0%	75,787	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
9.02.01	Sumas libres sin asignación presupuestaria	0	0.0%	134,007	2.5%	0	0.0%	0.0%	75,787	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
TOTAL PROGRAMA 09		5,645,785	100.0%	5,433,163	100.0%	4,534,297	83.5%	24.5%	5,122,662	4,294,818	83.8%	5.6%	5,191,636	4,392,514	84.6%	-2.2%

Anexo 6 B
Resumen del Presupuesto y Egresos

(En miles de colones)

N°	Detalle / Presupuesto	2017		2018		2019		2020	
		Presupuesto	Ejecución	Presupuesto	Ejecución	Presupuesto	Ejecución Proyectada	Presupuesto	Ejecución
0	Remuneraciones	3,149,867	2,623,404	3,084,002	2,610,715	3,122,774	2,627,204	3,220,599	0
1	Servicios	1,920,099	1,718,347	1,817,021	1,599,031	2,041,726	1,820,764	2,279,871	0
2	Materiales y suministros	20,030	10,115	19,445	10,553	19,438	16,897	14,975	0
5	Bienes Duraderos	5,899	1,469	5,101	2,024	4,165	1,666	5,024	0
6	Transferencias corrientes	95,741	39,179	121,305	72,496	111,054	67,766	125,315	0
9	Cuentas especiales	0	0	0	0	134,007	0	0	0
	Total	5,191,636	4,392,514	5,046,875	4,294,818	5,433,163	4,534,297	5,645,785	0

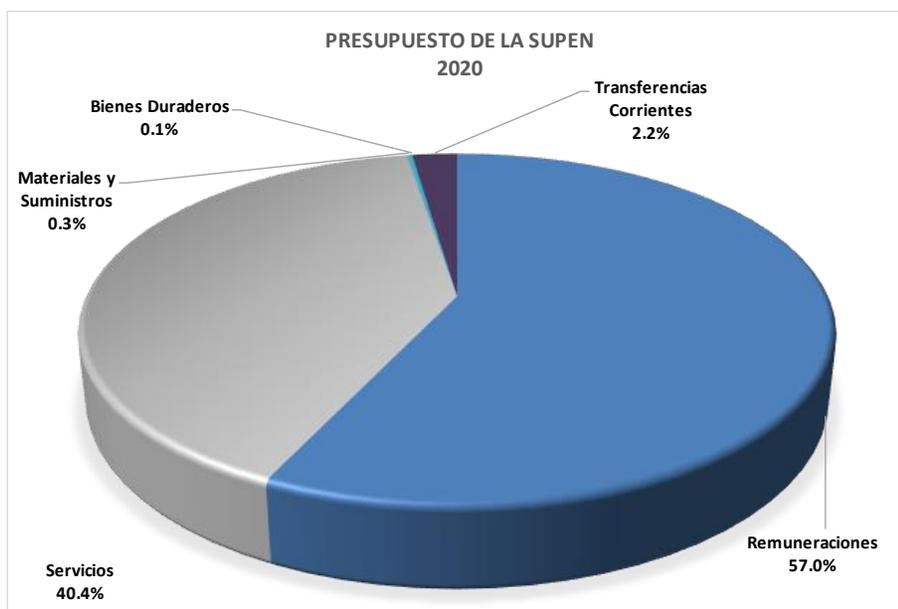
Cuadro # 7
Comparativo de la evolución del gasto del año presupuestado versus el actual

(En miles de colones)

N°	Detalle / Presupuesto	Presupuesto 2019	Gasto estimado 2019	% Ejecución 2019	Presupuesto 2020	Cambio % con respecto al año actual	
		Año actual	Año actual	Año actual	Año a presupuestar	(Presupuesto)	(Gasto)
1	Remuneraciones generales	2,416,548	2,026,911	84%	2,492,249	3.1%	23.0%
2	Contribuciones generales	706,227	600,293	85%	728,350	3.1%	21.3%
3	Otros servicios personales	0	0	0%	0	0.0%	0.0%
4	Servicios	1,927,360	1,714,584	89%	2,167,315	12.4%	26.4%
5	Materiales y suministros	19,438	16,897	87%	14,975	-23.0%	-11.4%
6	Capacitación	121,416	111,644	92%	119,056	-1.9%	6.6%
7	Maquinaria, Equipo y Mobiliario	4,165	1,666	40%	5,024	20.6%	201.6%
8	Transferencias corrientes al sector externo	104,004	62,303	60%	118,815	14.2%	90.7%
9	Cuentas Especiales	134,007	0	0%	0	0.0%	0.0%
	Total	5,433,163	4,534,297	83%	5,645,785	3.9%	24.5%

Cuadro # 8
Presupuesto de la SUPEN 2020
(En miles de colones)

DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	%
Remuneraciones	3,220,599	57.0%
Servicios	2,279,871	40.4%
Materiales y Suministros	14,975	0.3%
Bienes Duraderos	5,024	0.1%
Transferencias Corrientes	125,315	2.2%
TOTAL PRESUPUESTADO	5,645,785	



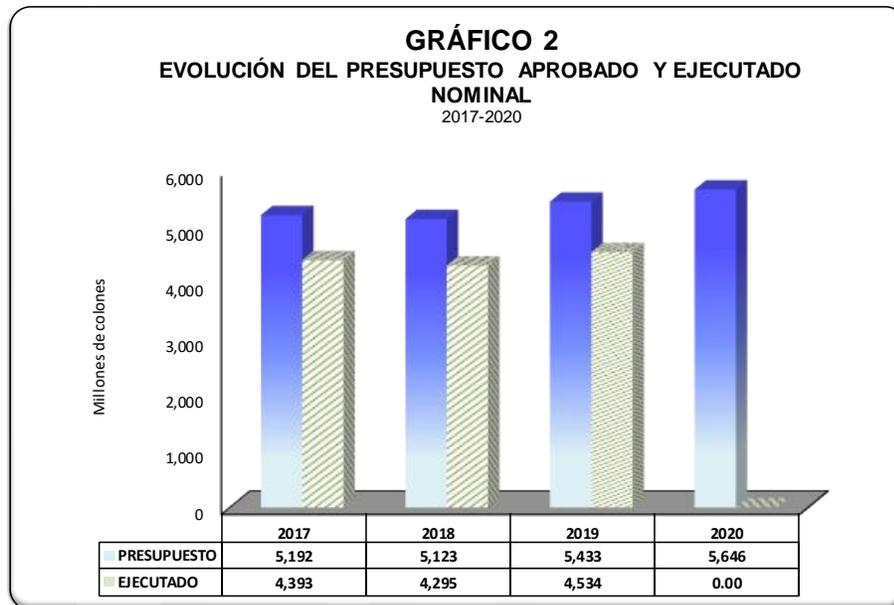
Cuadro # 9
Evolución del Presupuesto y Ejecución
En millones de colones

PRESUPUESTO APROBADO
DEL 2017 AL 2020

ENTIDAD	2017	2018	2019	2020
SUPEN	5,192	5,123	5,433	5,646

PRESUPUESTO EJECUTADO
DEL 2017 AL 2020

ENTIDAD	2017	2018	2019	2020
SUPEN	4,393	4,295	4,534	N/D



Cuadro # 9 B
Evolución del Presupuesto y Ejecución en Términos Reales
En millones de colones

PRESUPUESTO APROBADO

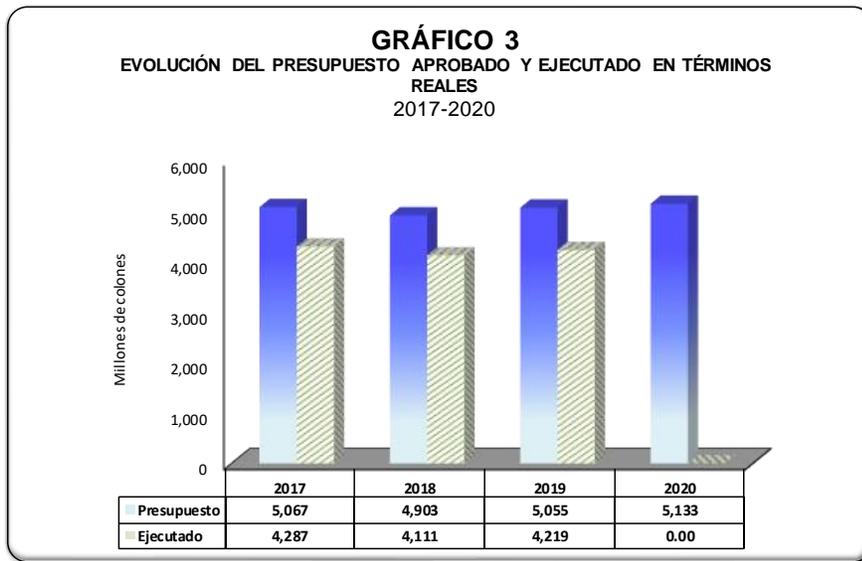
DEL 2017 AL 2020

ENTIDAD	2017	2018	2019	2020
SUPEN	5,067	4,903	5,055	5,133

PRESUPUESTO EJECUTADO

DEL 2017 AL 2020

ENTIDAD	2017	2018	2019	2020
SUPEN	4,287	4,111	4,219	N/D



Cuadro # 10
Plan de Inversiones y Justificación de Partidas para el Año 2020

(En miles de colones)

REQUERIMIENTO PARA EL PERÍODO- POI/2020			JUSTIFICACIÓN DEL REQUERIMIENTO					
Cuenta	Nombre del bien o artículo	Cantidad	Necesidad que resuelve	Resultado asociado con el bien	Operaciones normales apoyadas con el bien	Diferentes proyectos estratégicos apoyados con el bien	Costo Total	
	INSTANCIA							
	Gestión Administrativa							
5.99.03	Programa de auditoría IDEA	3	Mantener actualizada la versión de programas de cómputo	Mejorar las herramientas de trabajo de los funcionarios	Mejorar la tecnología de usuario final	Plan de mantenimiento SUPEN	4,400	
5.99.03	Programa Power BI	1	Compra de licencia para análisis de datos	Mejorar las herramientas de trabajo de los funcionarios	Mejorar la tecnología de usuario final	Plan de mantenimiento SUPEN	624	
	TOTAL GENERAL						5,024	

Cuadro # 11
Resumen de Viajes oficiales y de Capacitación
(En miles de colones)

Cta.	Descripción	Parcial	Presupuesto
1 05 03	Tiquetes Aéreos -Visitas a Reuniones Oficiales	3,078	3,078
1 05 04	Viáticos -Visitas a Reuniones Oficiales	2,748	2,748
1.07.01	Actividades de Capacitación -Capacitación funcionarios	92,900	92,900
6.02.01.01	Capacitación en territorio nacional -Becas en estudios superiores	3,000	3,000
	Total		101,726

Cuadro # 12

PRESUPUESTO PLURIANUAL DE INGRESOS

-En millones de colones corriente-

Posibles Ingresos	2020	2021	2022	2023	Vinculación con Objetivos y Metas de mediano y Largo Plazo
					Plan Estratégico 2019-2023
Ingresos corrientes	5,645.8	5,815.2	5,931.5	5,990.8	Aporte del Banco Central de Costa Rica, sobre el 100% del presupuesto, según artículo 174, Ley 7732
Ingresos de Capital					
Financiamiento					
TOTAL	5,645.8	5,815.2	5,931.5	5,990.8	

PRESUPUESTO PLURIANUAL DE GASTOS

-En millones de colones corriente-

Posibles Ingresos	2020	2021	2022	2023	Vinculación con Objetivos y Metas de mediano y Largo Plazo
					Plan Estratégico 2019-2023
Gastos corrientes	5,640.8	5,811.2	5,928.0	5,986.8	
Gastos de Capital	5.0	4.0	3.5	4.0	
Transacciones financieras					
Sumas sin asignación					
TOTAL	5,645.8	5,815.2	5,931.5	5,990.8	

Documentos

5. PLAN ESTRATÉGICO 2019- 2023

PLAN ESTRATÉGICO
2019-2023

VERSIÓN A JUNIO 2018



Contenido

INFORMACIÓN GENERAL	70
Misión	70
Visión	70
Valores.....	70
OBJETIVO 1: VIGILAR A LOS PARTICIPANTES EN EL SNP	73
Retos actuales.....	73
Proyectos para cumplir el objetivo	74
OBJETIVO 2: FORTALECER EL SISTEMA DE PENSIONES	75
Retos actuales.....	75
Proyectos para cumplir el objetivo	76
OBJETIVO 3: EMPODERAR AL AFILIADO.....	77
Retos actuales.....	77
Proyectos para cumplir el objetivo	78
OBJETIVO 4: DESARROLLAR AL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN.....	4
Retos actuales.....	80
Proyectos para cumplir el objetivo	80
HOJA DE RUTA	81
PARTES INTERESADAS	82
ANÁLISIS DE ENTORNO	83
FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS (FODA)	90
Fortalezas.....	15
Oportunidades	16
Debilidades.....	16
Amenazas	16
Resumen.....	17
GLOSARIO DE ABREVIATURAS	93
REFERENCIAS	93

Información general

Misión

Promover pensiones dignas.

Visión

Ser un referente técnico en el fortalecimiento del Sistema Nacional de Pensiones.

Valores

Integridad: actuamos con rectitud para cumplir con nuestros compromisos.

Transparencia: informamos con claridad, veracidad y oportunidad sobre nuestras actuaciones.

Mejora continua: promovemos el uso de mejores prácticas y fortalecer técnicamente al personal para brindar servicios de alta calidad a nuestros clientes

Trabajo en equipo: laboramos de manera coordinada, en un ambiente de respeto y cordialidad, para alcanzar los objetivos de la organización.

Alineamiento CONASSIF

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero en el artículo 11 del acta de la sesión 1412-2018, celebrada el 24 de abril del 2018 emitió la directriz de que los Planes Estratégicos del Sistema de Supervisión Financiera debían ajustar su plazo al 2019-2023. Este documento ha sido revisado y armonizado según lo indicado en dicho acuerdo.

Objetivo estratégico 1

Vigilar a los participantes en el SNP

Objetivo estratégico 2

Fortalecer el sistema de pensiones

Objetivo estratégico 3

Empoderar al afiliado

Objetivo estratégico 4

Desarrollar al personal de la organización

La organización

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

La Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias y sus reformas, N°7523 del 7 de julio de 1995, autorizó la creación de los sistemas o planes privados de pensiones complementarias, destinados a brindar a los beneficiarios protección adicional ante los riesgos de invalidez, vejez y muerte. Dicha ley creó la SUPEN, la cual empezó a funcionar a partir de agosto de 1996. Desde su origen el objetivo principal de la entidad ha sido regular y fiscalizar las pensiones

Responsabilidades

A partir de la publicación de la Ley de Protección al Trabajador, N°7983 del 18 de febrero del 2000, el ámbito de acción de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN) se amplió, dando potestades para fiscalizar los regímenes básicos de pensiones, tanto el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) como los regímenes básicos sustitutivos o alternativos, los fondos complementarios de pensiones creados por leyes especiales o convenciones colectivas y el Régimen No Contributivo de la CCSS.

A la SUPEN le fue encargada la regulación y supervisión de los regímenes normados en la Ley de Protección al Trabajador, a saber: el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, los Fondos de Capitalización Laboral, el Ahorro Voluntario, basados en sistemas de capitalización individual, adicional al Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias, que se tenía desde la misma Ley 7523. Además, la Ley le asignó la obligación de velar por el otorgamiento de los beneficios a los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones por parte de las entidades autorizadas, regímenes básicos y fondos creados por leyes especiales, aspecto que no estaba contemplado en la legislación anterior.

La Ley de Contingencia Fiscal, N°8343 del 18 de diciembre del 2002, modificó la Ley 7523 en su artículo 36, para encargar a la SUPEN la supervisión de la labor realizada por la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el otorgamiento de las pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, en relación con la legalidad y oportunidad de las resoluciones y en lo relativo a las modificaciones y

revalorizaciones de las pensiones que son competencia de la mencionada Dirección.

Por último, la Ley 9544 Reforma el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial, establece en su artículo 241 que la supervisión y la regulación de la Junta Administrativa y del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial estarán a cargo de la Superintendencia de Pensiones y del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero.

Dirección

La dirección de la SUPEN está conformada por: el Superintendente de Pensiones, el Intendente de Pensiones, el Director de División de Planificación y Normativa, el Director de Supervisión del Régimen de Capitalización Individual, el Director de Supervisión de los Regímenes Colectivos, el Director de Asesoría Jurídica y el Jefe de Comunicación y Servicios.

El proceso de Planificación

La confección de este documento se logró gracias a un proceso de discusión con las diferentes partes interesadas de la organización, para evaluar las mejores opciones en un horizonte de 5 años, dado un entorno económico y político complejo, en el sentido de que se han heredado retos que es necesario afrontar cuanto antes, a efecto de poder evitar medidas abruptas respecto a la sostenibilidad a partir de los diseños de los esquemas de los fondos de pensiones. La planificación estratégica de SUPEN ha requerido el alineamiento con los aspectos conocidos del Plan Nacional de Desarrollo, Plan estratégico del CONASSIF y requerimientos del Sistema de calidad institucional.

El documento se presenta para consideración del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y de la Contraloría General de la República.

Recursos

De conformidad con lo establecido en los artículos 174 y 175 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores, el financiamiento de la Superintendencia de Pensiones proviene de dos vías, una del presupuesto del Banco Central de Costa Rica, quien provee recursos por un 80% del presupuesto y el segundo componente corresponde al financiamiento por

parte de los gestores de fondos de pensiones, quienes contribuyen con un 20% del presupuesto ejecutado.

Redacción

La confección de este documento estuvo a cargo de la División de Planificación y Normativa de la SUPEN.

Contacto

La Superintendencia de Pensiones cuenta con un sitio web: www.supen.fi.cr donde se proporciona información para los afiliados y para los participantes del SNP. También se puede contactar al teléfono (506) 2243-4000.

Objetivo 1: Vigilar a los participantes en el SNP

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

Retos actuales

Se seleccionaron como retos por enfrentar, relacionados con este objetivo:

1. La necesidad de aplicar el modelo de supervisión basado en riesgos recientemente actualizado por el supervisor para todos los participantes en el Sistema Nacional de Pensiones. Lo anterior debido a que el Reglamento de Riesgos define nuevos lineamientos, con el propósito de identificar y priorizar las mejoras o sanas prácticas que el gestor debe incluir en sus procesos, a efecto de que cumpla con la misión de proteger y potenciar el ahorro de los trabajadores.
2. El remozamiento del marco regulatorio para que se adapte al nuevo modelo de supervisión, ya que en la actualidad los reglamentos, acuerdos y manuales se han desarrollado en diferentes momentos en el tiempo, lo que ha hecho que algunos se adapten mejor que otros a la visión de la nueva supervisión. Se hace necesario desarrollar un proceso integral de revisión que no sólo actualice, sino que desregule aquello que por madurez o estándar de gestión ya no sea necesario establecer, de tal manera que simplifique el entendimiento para todos los participantes.
3. Es necesario que el supervisor promueva el mejoramiento de la industria previsional, en el sentido de que pueda atender las necesidades de los clientes y pueda optimizar procesos de cara a la gestión que se exige en ámbitos de competencia o de transparencia para los afiliados. Se pretende promover la creación de nuevos servicios para los afiliados, así como la posibilidad de eliminar los controles establecidos vía regulación que generan gastos poco optimizables.

Proyectos para cumplir el objetivo

El Plan Estratégico pretende atender los retos citados con los siguientes proyectos asociados:

Proyecto 1: Gestión de Activos

Además de los aportes a los planes de pensiones, el principal motor de crecimiento lo representan los rendimientos que se generan producto de la gestión de las inversiones. Es necesario que el supervisor propicie un marco normativo que permita asegurar la existencia de suficientes instrumentos accesibles para que pueda darse una planificación estratégica de los portafolios, tomando en cuenta los riesgos asociados y los cambios en los factores de riesgo de las diversas oportunidades de inversiones. Este proyecto pretende flexibilizar el marco normativo en temas de inversiones, de tal manera que le permita al gestor ampliar las posibilidades de seleccionar instrumentos y pueda diseñar estrategias particulares de acuerdo con el perfil social y económico de los afiliados. Como consecuencia de los ajustes en la regulación, se requiere dotar de herramientas e información para fiscalizar la administración según los fines y objetivos de los planes de pensión.

Proyecto 2: Revisión de la normativa emitida en concordancia con el Modelo de Supervisión Basado en Riesgos

Se busca crear una agenda de revisión y modernización de la normativa, en concordancia con el modelo de supervisión basado en riesgos. Es necesario, verificar los controles existentes mediante los cuales se estén rigiendo los gestores al amparo de la nueva regulación. Además, es importante establecer revisiones periódicas que permitan determinar la actualidad del marco normativo, en el momento de la revisión de los riesgos de las entidades, es decir, debe institucionalizarse la mejora continua en estos procesos. Finalmente, en este tema es indispensable trabajar con los demás supervisores en normativa transversal, esto porque los mercados financieros se manejan a través de conglomerados y resulta indispensable la coordinación con diferentes cuerpos de supervisión.

Proyecto 3: Ciencia de datos y Big Data para la supervisión

La Superintendencia de Pensiones posee como activo la información histórica de todo lo que acontece en el Sistema Nacional de Pensiones desde el año 2001. Es tal el volumen de información que se requiere remozar las técnicas de supervisión para el aprovechamiento de nuevas tecnologías por ejemplo de *big data*. Hay dos aristas de este tema que interesa aprovechar, la primera ligada a las inversiones de los recursos, específicamente hacer evaluaciones de las estrategias

empleadas a lo largo de la historia y la segunda, la creación de perfiles de los afiliados, que permitan identificar tendencias demográficas o laborales de cara a los productos que se pueden ofrecer. Además, se prevé el fortalecimiento de las investigaciones de la organización, utilizando estas herramientas en procura de identificar fenómenos coyunturales que sirvan de insumos para la toma de decisiones del Sector.

Objetivo 2: Fortalecer el sistema de pensiones

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

Para el presente ciclo de planificación, la SUPEN procura fomentar cambios o adiciones a las reglas que operan en el SNP, para ampliar las posibilidades de ahorro y asegurar el futuro de los trabajadores.

Retos actuales

Se han seleccionado como retos a enfrentar en este objetivo:

1. El país enfrenta problemas de sostenibilidad de los sistemas de pensiones de beneficio definido y la suficiencia de las pensiones que ofrecen los sistemas de contribución definida, teniendo presente condiciones de los mercados financieros, demográficas y laborales, dentro de las cuales el desempleo, el trabajo informal y la densidad de cotización juegan un papel fundamental.
2. Costa Rica ha tenido una opinión favorable en el marco de las evaluaciones llevadas a cabo Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las pensiones privadas incluyendo sistemas ocupacionales, tanto básicos como complementarios. Sin embargo, persisten áreas en las cuales se deben realizar modificaciones para adoptar sanas prácticas o estándares de países más desarrollados. Hay actualmente una agenda de cambios que deben ser incluirlos en la planificación estratégica.
3. El país enfrenta una situación fiscal complicada, la cual está tratando de ser atendida por las nuevas autoridades de Gobierno mediante una serie de políticas de contracción de gasto en las instituciones públicas y mediante leyes que permitan dar nuevos recursos a la administración.

4. Es necesario promover la competencia en los gestores para bajar sus costos de cara a un futuro beneficio a los afiliados, pero sobre todo promoviendo una generación de valor adecuada al nivel de riesgos de cada plan de pensiones. Se considera adecuado fomentar la diferenciación entre los gestores y que se ofrezcan productos específicos para las diferentes necesidades, gustos y preferencias de afiliados y pensionados.

Proyectos para cumplir el objetivo

El Plan Estratégico pretende atender estos retos con los siguientes proyectos asociados:

Proyecto 1: Aumentar las posibilidades de generar ahorro previsional

Es un hecho que la tasa de cotización de nuestro país, suponiendo 40 años de cotización, apenas permitirá tasas de remplazo cercanas al 60% del último salario. Mejorar esta situación es posible logrando incrementar los ahorros que se generen en el período laboral activo, ya sea mediante la inclusión de mecanismos para poder colocar fácilmente los recursos en los planes de pensión o mediante la articulación de esfuerzos para que estos ahorros generen mayores rendimientos.

Proyecto 2: OCDE

Como parte del proceso de acceso de Costa Rica al Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se han identificado algunos vacíos en la regulación que deben ser subsanados a fin de alinear el Sistema Nacional de Pensiones a los estándares de los países desarrollados. Entre ellos la Regulación de Derechos Devengados y Protección al Supervisor.

Proyecto 3: Digitalización de Servicios

Es conveniente que el supervisor promueva que los gestores transformen sus servicios a plataformas digitales, creando interfaces entre consumidores y proveedores de servicios. A este ejercicio estratégico le interesa: la inclusión de pagos electrónicos, incluso por vía teléfono, como medio para hacer aportaciones a los planes de pensión, creación de productos utilizando técnicas *Conozca a su cliente* (KYC por sus siglas en inglés) mediante los cuales se analicen requerimientos específicos de las poblaciones, creación de Dashboards, Comunicación Digital, etc.

Proyecto 4: Afiliación Automática

Este plan propone llevar adelante una modificación en la legislación para que los mecanismos de afiliación automática sean por períodos de tiempo a la entidad que en el momento de la decisión presente mejores condiciones para los nuevos trabajadores, creando mayor dinamismo y competencia en la industria. No se considera prudente continuar con el esquema vigente porque crea diferencias arbitrarias entre gestores, en donde las entidades disponen de un beneficio particular en detrimento de las demás entidades participantes en el sistema.

Proyecto 5: Mesa de diálogo y enlace con los gestores

La Superintendencia de Pensiones asumió un rol técnico activo en la Mesa de Diálogo que se conformó para recomendar y valorar las reformas al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social. Para el presente plan es necesario planificar un seguimiento periódico que incorpore los resultados de las recomendaciones adoptadas, desvíos y variaciones en las variables más relevantes que impactan la sostenibilidad del sistema general de pensiones en nuestro país. Además, se pretende ampliar el ámbito de las mesas para establecer nuevos foros donde se incluyan a las Operadoras de Pensiones, Sistema Centralizado de Recaudación y demás participantes del SNP

Objetivo 3: Empoderar al afiliado

Este eje se dirige a la mejora de los procesos del SNP de cara al afiliado. La SUPEN ha identificado varios cambios que mejorarían significativamente la calidad de los servicios que se brindan. Como visión estratégica se pretende dar énfasis del manejo de la supervisión y trasladarlo no solamente al fondo de pensiones sino a las personas, promoviendo el entendimiento en los afiliados de todos los productos que les ofrecen los gestores, procurando que este conocimiento le permita al afiliado la toma de mejores decisiones y la demanda por servicios de mayor calidad, las cuales deben adaptarse a sus necesidades.

Retos actuales

El Plan Estratégico pretende:

1. Desarrollar a nivel de industria, los mecanismos que legitimen la relación afiliado – gestor, en el sentido de que se deben dar acuerdos mutuamente beneficiosos entre las partes. Es necesario que los recursos que se pagan a los administradores por la gestión de los ahorros sean resarcidos con un buen servicio en todos los trámites que se brinden, con rendimientos

- competitivos, con una verdadera asesoría previsional y sobre todo que se den en condiciones de mercado justo entre todos los participantes.
2. Promover la educación financiera en procura de facilitar la toma de decisiones y generar, incluso a tempranas edades oportunidades de ahorro previsional.
 3. Aprovechar de una mejor manera los datos que se generan en el Sistema de Pensiones con herramientas tecnológicas. Hoy existen las condiciones particulares para integrar las bases de datos de los diferentes participantes en una única plataforma de gestión de las cuentas de los trabajadores. Actualmente la no integración hace difícil saber cuántos y cuáles productos consume un trabajador, su frecuencia de aportación, si existen o no inconsistencias de la información que se reporta. Con la creación de una plataforma de esta magnitud se favorecería la validación de los datos y se abriría la posibilidad de realizar estudios particulares que tengan la visión integral del sistema.
 4. Convertir al afiliado en el primer supervisor de sus recursos, que disponga no sólo del conocimiento necesario para verificar las condiciones asociadas a los derechos que posee, sino que además tenga información oportuna, veraz y útil para respaldar las decisiones tomadas.
 5. Promover que en los próximos años el número de pensionados se incremente y que la fuerza laboral disminuya. Esta situación representa un reto, primero de formación y apoyo a los futuros pensionados y de mayor oferta de productos para los trabajadores que se vayan integrando a la fuerza laboral. La idea es remozar las opciones que dispone el supervisor mediante nuevas y mejores herramientas para la toma de decisiones de ambos públicos.

Proyectos para cumplir el objetivo

El Plan Estratégico pretende atender estos retos con los siguientes proyectos asociados:

Proyecto 1: Reglamento de Disciplina de Mercado

El afiliado debe ser el centro de atención del Sistema Nacional de Pensiones. Todos los gestores de pensiones y demás participantes debieran preocuparse por su bienestar, tanto en la acumulación de recursos, como en los servicios que se les brindan. Es interés del supervisor trabajar en los próximos años en levantar el estándar de los servicios en: la atención de quejas, asesoría para la toma de decisiones y la transparencia en la gestión. Se propone, por lo tanto, crear una regulación que establezca las mejores prácticas entre los gestores y los clientes

para que se fortalezcan los canales de comunicación y supervisión entre afiliados y gestores².

Proyecto 2: Nuevo módulo de información

Con la madurez del régimen complementario de pensiones obligatorios se ha identificado la necesidad de crear nuevas y mejores estadísticas para los diferentes públicos metas. Es necesario ampliar los servicios existentes con nuevas funcionalidades de visualización para públicos especializados, dar opciones para que puedan interactuar con los datos y para transparentar la gestión de los administradores de los fondos.

Proyecto 3: Acercamiento a los Afiliados

Es necesario retomar esfuerzos para crear espacios de acercamiento con los afiliados, por ejemplo, revistas electrónicas, videos en los canales en redes sociales, columnas en periódicos, donde se apoyen los procesos de formación de criterio y opinión en lo que al sistema de pensiones se refiere.

Objetivo 4: Desarrollar al personal de la organización

Este cuarto objetivo se ha formulado en función de preparar las condiciones a lo interno de la organización para poder atender los tres objetivos previos consignados, dado el nivel técnico requerido y la necesidad de preparar a la organización para poder llevarlos adelante. Específicamente, el personal de la SUPEN debe desarrollar nuevas destrezas para adaptarse a los nuevos paradigmas de la supervisión. Las nuevas competencias deben ser apoyadas con la selección exhaustiva de la formación requerida e integrarse lo antes posible a prácticas profesionales cotidianas, de tal manera que, en el corto plazo, las investigaciones, la supervisión, la regulación, la comunicación y las discusiones con las partes interesadas estén al más alto nivel técnico posible.

Este plan estratégico parte de la idea de que hay que fortalecer dos componentes: el personal y los procedimientos que aplican. Con el nuevo modelo de supervisión es necesario desarrollar competencias en el personal y la organización, en temas de ciencia de datos, nuevos productos en los mercados financieros, su regulación, técnicas de supervisión en riesgos, destrezas de comunicación, rediseño de estrategias de diagnóstico de riesgo, entre otros, es decir, capacitar al personal y que de una vez esa capacitación repercuta en las operaciones, flexibilizando, en

² ídem

el ámbito del sistema de calidad imperante la adopción de nuevas formas de llevar a cabo la supervisión, por medio de equipos multidisciplinarios, en donde la experiencia y el conocimiento técnico, enriquezcan la detección de riesgos y se inicie la promoción de que el riesgo sea adecuadamente gestionado por la autoridad que le corresponda.

Retos actuales

El personal de la SUPEN ha participado activamente en el diseño del nuevo modelo de supervisión y esta experiencia le ha permitido identificar las futuras áreas de conocimiento a desarrollar, además las mejoras en los procesos de la organización, que posibilitarían llevar adelante los nuevos diagnósticos con los recursos actuales. A este plan le interesa:

1. Incrementar el uso de herramientas de análisis de grandes volúmenes de información para, a través de modelos descriptivos y predictivos, realizar la supervisión.
2. Fortalecer el conocimiento y competencias del personal a través de instituciones reconocidas, preferiblemente con certificaciones, ciencia de datos y administración de riesgos.
3. Incluir competencias en el personal para que, al final del ciclo estratégico se disponga de equipos multidisciplinarios de mayor capacidad de diagnóstico y comunicación.
4. Deben rediseñarse los procedimientos de trabajo que incluyan actividades en que se puedan poner en práctica las nuevas competencias que se vayan adquiriendo.
5. Es necesario usar nuevas herramientas informáticas para apoyar las tareas y esto implica realizar procesos de adopción de nuevas tecnologías y en algunos casos modificar los sistemas de supervisión.

Proyectos para cumplir el objetivo

Proyecto 1: Desarrollo de competencias del personal

Desarrollar un plan de capacitación en función de los nuevos requerimientos de formación del personal, al amparo del nuevo modelo de supervisión basado en riesgos, en donde se incluyan temas de: mercados financieros, ciencias de datos, gestión de riesgos, etc. El plan de capacitación debe reflejar el nivel deseado y las áreas de conocimiento que apoyará.

Proyecto 2: Rediseño de los procedimientos de trabajo

Rediseño de los procedimientos de trabajo. La institución cuenta con un sistema de gestión de la calidad que le permite adaptar sus procesos internos a la adopción de los nuevos conocimientos, es necesario que las labores cotidianas permitan la inclusión de las destrezas que se vayan adquiriendo en el mercado del día a día de los productos de la organización.

Proyecto 3: Migración de herramientas de trabajo

Cambio en las herramientas de supervisión y análisis. Es necesario adaptar las herramientas de trabajo para incrementar su funcionalidad de visualización, registro, capacidad de procesamiento y accesibilidad. Interesa coordinar estos esfuerzos de cambio, bajo las directrices del Banco Central de Costa Rica y la coordinación con los Órganos de Desconcentración Máxima.

Hoja de ruta

Aprobada en Comité Ejecutivo de 19 de junio de 2018

Objetivos	2019	2020	2021	2022	2023
Objetivo 1					
Gestión de activos					
Ciencia de datos para supervisión					
Actualización de normas					
Objetivo 2					
Afiliación automática					
Enlace con los gestores					
Digitalización de servicios					
OCDE					
Mesa de Diálogo IVM					
Aumentar ahorro					
Objetivo 3					
Disciplina					
Protección al consumidor financiero					
Acercamiento al afiliado					
Información Afiliado					
Objetivo 4					
Rediseño procedimientos					
Desarrollar competencias del personal					
Migración de herramientas					

Partes interesadas

Para la formulación de este Plan Estratégico se tomó en cuenta la información y los requerimientos de las siguientes partes interesadas:

1. Afiliados y pensionados
2. Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero.
3. Banco Central de Costa Rica
4. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
5. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
6. Ministerio de Hacienda
7. Asociación Costarricense de Operadoras de Pensiones (ACOP)
8. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
9. Organización Internacional de Supervisores de Pensiones (IOPS)

EXTRACTO DE ANALISIS DE ENTORNO

Plan de Gobierno de Carlos Alvarado

En el ámbito económico el Plan de Gobierno de Carlos Alvarado se enfoca en cinco metas: estabilidad macroeconómica; finanzas públicas sanas; crecimiento generador de empleo e inclusión; fortalecimiento de la capacidad adquisitiva de la clase media; y estabilidad de los ingresos. Para cumplir estas metas propone implementar un sistema tributario progresivo; aprobar normativa legal que defina límites al crecimiento del gasto público sin que ello implique recortes sustantivos; un fortalecimiento de la administración tributaria; la eliminación de maniobras evasivas/elusivas; continuar con la revisión de pensiones excesivas; aumentar la eficiencia en los mercados secundarios de deuda costarricense; controlar la inflación en niveles iguales o inferiores al de nuestros principales socios comerciales; la consolidación del régimen de tipo de cambio flexible; crear condiciones de competitividad y transparencia en MONEX; la reducción de la dolarización; y profundizar esfuerzos por disminuir las tasas de interés en los bancos del Estado.

En el ámbito de las pensiones el Plan de Gobierno de Carlos Alvarado se enfoca en dos apartados: primero profundizar en la revisión de pensiones excesivas para mejorar la eficiencia en el uso de los recursos públicos y reducir las desigualdades; y segundo garantizar la sostenibilidad y solidaridad en los sistemas de pensiones.

Adicionalmente, este plan de gobierno dedica un apartado a las personas adultas mayores que establece dos metas: Garantizar una vejez digna y con las condiciones adecuadas; y fortalecer las herramientas para asegurar mejores servicios a la población adulta mayor. Para cumplir estas metas propone incluir de manera más activa a los gobiernos locales dentro de la Red de Atención Progresiva para el Cuido Integral de las Personas Adultas Mayores; impulsar un plan piloto para la creación y funcionamiento de un Centro de Cuido Mixto donde converjan la población adulta mayor y la niñez; la promoción de un envejecimiento saludable, activo y autónomo; preparar al país para el cambio en el perfil demográfico; implementar una línea telefónica de emergencias especializada en personas adultas mayores; disminuir la brecha digital generacional; y promover ciudades amigables y accesibles para personas adultas mayores.

Reformas de proyectos de ley que pudieran afectarnos

Principales Proyectos de Ley consultados a SUPEN

Los proyectos de Ley que la Asamblea Legislativa ha consultado a SUPEN, durante los últimos dos años, relacionados con pensiones, se pueden clasificar en dos grandes grupos: primero los que proponen reformas a los diferentes regímenes de pensiones y segundo, los que por su naturaleza podrían tener implicaciones en la estructura o funcionamiento de la Superintendencia de Pensiones.

Dentro del primer grupo se ubican los expedientes relacionados con transparentar la remuneración de presidentes y limitar pensiones de expresidentes; trasladar recursos que no se utilizan debido a que fueron depositados para procesos judiciales que ya están concluidos o fueron abandonados al Régimen no Contributivo (RNC); un nuevo transitorio a la Ley de derechos pre jubilatorios a los extrabajadores del Instituto Costarricense de Ferrocarriles; una reforma integral a los diversos regímenes de pensiones y normativa conexas; una ley para la caducidad de derechos de pensión de hijos e hijas y reformas al régimen de pensión hacienda-diputados; una interpretación auténtica del artículo 78 de la LPT; una Ley para hacer efectivo el aporte a la universalización de la pensión a los trabajadores no asalariados; las reformas para evitar pagos de pensiones de fallecidos y el proyecto para retirar el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROPC) en un solo tracto.

En el segundo grupo se pueden considerar tres proyectos, el primero es la Ley FUSIONAR que pretende fundir y unificar Superintendencias ordenando la normativa para ahorrar recursos; el segundo está relacionado con el fortalecimiento del control presupuestario de los órganos desconcentrados del gobierno central; y por último el proyecto que propone eliminar las intendencias de todas las Superintendencias (SUGEVAL, SUGEF, SUPEN Y SUGESE).

Entorno económico

Se utilizó como insumos: el Programa Macroeconómico 2019-2020 del BCCR publicado en enero de 2019, las Estadísticas del INEC, BCCR y Escuela de Estadística de la UCR, el informe de perspectivas de la Economía Mundial de abril de 2019 del Banco Mundial y algunas noticias internacionales.

El Programa Macroeconómico 2019-2020 del BCCR mantiene la meta de inflación de largo plazo de 3% \pm 1 punto porcentual (p.p.) y ratifica como objetivo fundamental el mantener una inflación baja y estable.

Desde agosto del 2015 se ha desacelerado de forma constante la actividad económica, la cual se profundizó durante el 2018 como resultado principalmente de factores internos, y en menor medida de factores externos que a continuación se detallan.

Los factores externos que afectaron la economía en el 2018 fueron: a) la gradual “normalización” de la política monetaria en naciones avanzadas y el consecuente aumento en las tasas de interés internacionales; b) el incremento en los precios de materias primas, principalmente de hidrocarburos; c) la disputa comercial entre China y Estados Unidos, que introdujo tensiones en los mercados financieros; y d) la situación política y social en Nicaragua, con un efecto negativo sobre el intercambio comercial de Costa Rica con ese país y el resto de la región centroamericana.

Los factores internos que perjudicaron el desempeño económico fueron: a) el deterioro de la situación fiscal, b) la dificultad en lograr un acuerdo para dar solución al problema estructural de las finanzas públicas y c) la huelga convocada por algunos sindicatos del sector público en contra de la aprobación legislativa de la reforma fiscal. Estos hechos resultaron en una alta incertidumbre y en la posposición de decisiones de inversión y consumo, en la presión al alza sobre las tasas de interés domésticas y la exigencia de mayores premios financieros por adquirir deuda del Gobierno, en una relativa dolarización del ahorro financiero y en una marcada desaceleración en la colocación de crédito al sector privado.

Algunos aspectos relevantes del desempeño macroeconómico de Costa Rica a diciembre del 2018 fueron:

1. La inflación general anual, medida por la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), fue del 2,0%, y por 15 meses consecutivos ha estado contenida en el rango meta.
2. El crecimiento económico, medido por la variación real del producto interno bruto (PIB), se estimó en 2,7%.
3. Déficit en cuenta corriente equivalente a 3,1% del PIB, similar al de 2017. Los flujos financieros al país contribuyeron a financiar el déficit en la cuenta corriente en 2018 y permitieron una acumulación de activos de reserva, cuyo saldo alcanzó a representar el 12,5% del PIB (12,3% en 2017). Entre los flujos financieros destacaron, una vez más, los relacionados con la inversión directa, equivalente a 4,5% del PIB en 2018.
4. El déficit financiero del Sector Público Global Reducido representó 4,9% del PIB, 0,4 p.p. inferior al registrado en igual periodo de 2017. El déficit acumulado del Gobierno Central en 2018 fue equivalente a 6,0% del PIB (6,1% en 2017). El déficit primario, por su parte, se redujo a 2,4% del PIB (desde 3,0% en 2017). La razón de la deuda del Gobierno a PIB pasó de 48,7% en 2017 a 53,6% para 2018.

5. Los agregados monetarios y crediticios crecieron por debajo de lo previsto en la programación macroeconómica del BCCR. A manera de referencia, la liquidez total y el crédito al sector privado crecieron en torno a 2,7% y 3,5%, respectivamente durante el 2018. Los agentes económicos mostraron preferencia por instrumentos de ahorro altamente líquidos y en moneda extranjera, lo cual guarda coherencia con la mayor incertidumbre percibida durante el año. El lento crecimiento del crédito al sector privado refleja en parte la menor demanda por crédito, en virtud de la desaceleración económica y la incertidumbre prevaleciente.
6. Las tasas de la deuda del Gobierno mostraron una tendencia al alza ante la difícil situación fiscal. De manera similar, las tasas activas de interés aumentaron lo cual incidió en la desaceleración del crédito al sector privado.
7. El sistema financiero reflejó, en el segundo semestre del 2018, un aumento en la mora crediticia del sector bancario.

De las proyecciones macroeconómicas para el 2019 se destaca lo siguiente:

1. La inflación se ubicaría dentro del rango meta, que se mantiene en $3\% \pm 1$ p.p.
2. La actividad económica crecería, en términos reales, 3,2% en 2019 y 3,0% en el 2020, comparado con el 2,7% estimado para el 2018. La demanda interna lideraría esa aceleración, en especial por el aporte del consumo (público y privado) y la inversión pública.
3. En el bienio 2019-2020, el déficit en la cuenta corriente de la balanza de pagos disminuiría a 2,9% y 2,8% del PIB, respectivamente y, al igual que en años anteriores, su financiamiento sería atendido con pasivos de inversión directa. El saldo de RIN se ubicaría alrededor de 14,2% del PIB en 2019 y 12,9% en 2020 (12,5% en 2018).
4. El déficit financiero del Gobierno Central se proyecta en 6,2% del PIB en 2019 y 5,8% en 2020 (5,5% y 5,2% para el Sector Público Global Reducido, respectivamente). El déficit primario seguiría cayendo, como lo hizo en el 2018. El Programa supone que el Gobierno podrá colocar bonos de deuda en los mercados internacionales, en el bienio 2019-2020, hasta por USD 1.500 millones, cada año; sin embargo, el Congreso solamente autorizó una emisión de USD 1.500 millones y esto limitaría el financiamiento del Gobierno. Dado el peso del servicio de la deuda y la gradualidad que contempla la reforma fiscal (su rendimiento se materializaría fundamentalmente en el mediano plazo), en los próximos años la razón de deuda a PIB mantendrá su tendencia creciente y las necesidades brutas de financiamiento del Gobierno continuarán siendo altas. El acceso al financiamiento externo limitado no permitiría de forma completa, en esa transición, reducir el costo de la deuda para los sectores público y privado, mejorar la estructura de la deuda pública, afianzar la

estabilidad macroeconómica, y promover el crecimiento económico y el empleo.

5. El ahorro financiero aumentaría 8,5% y 7,4% en 2019 y 2020, respectivamente, valores consecuentes con el nivel de actividad económica previsto, la meta de inflación y el proceso gradual de profundización financiera en el país. Dado lo anterior, la disponibilidad de recursos prestables en el sistema financiero llevaría a un crecimiento del crédito al sector privado de 4,9% en 2019 y 5,5% un año después (un aumento moderado comparado con el 3,5% en 2018).

Estas proyecciones macroeconómicas parten de la mejor información disponible a enero de 2019 para el BCCR. El Banco Central reconoce que existen riesgos externos e internos que, de materializarse, podrían generar desvíos en estas previsiones.

Entre los principales riesgos externos para las proyecciones destacan: a) una “normalización” más fuerte de la esperada en la política monetaria en naciones avanzadas, y consecuentemente un mayor aumento en las tasas de interés internacionales; b) un aumento en la volatilidad y la aversión al riesgo en mercados financieros internacionales, que implicaría una salida de capitales desde mercados emergentes; c) un recrudecimiento de las tensiones comerciales entre Estados Unidos y otras grandes economías; d) un agravamiento de la crisis socio-política que experimenta Nicaragua desde el segundo trimestre del 2018; y e) precios internacionales de materias primas por encima de los previstos, que reducirían el ingreso disponible de los costarricenses y presionarían al alza la inflación.

Por su parte, los principales riesgos internos en el horizonte de pronóstico estarían relacionados con: a) la ausencia de aprobación legislativa de los proyectos que complementan la Ley 9635, y en particular de los proyectos de apoyo financiero externo, lo cual presionaría al alza las tasas de interés domésticas, aumentaría la incertidumbre en los mercados, y redundaría en un menor crecimiento y menor generación de empleo; b) renovadas tensiones sociales (huelgas), con un efecto negativo sobre el crecimiento económico; y c) choques de oferta de origen interno asociadas a condiciones climáticas adversas.

El Informe del Banco Mundial intitulado las Perspectivas de la economía mundial de abril del 2019 proyecta una contracción del crecimiento en el segundo semestre del 2019 para 70% de las economías, de igual forma se proyecta un crecimiento económico mundial de 3,6% en 2020 si se aplican mejoras de política económica. Ante esta situación, la Reserva Federal de Estados Unidos hizo una

pausa en los aumentos de las tasas de interés y señaló que no habría aumentos en lo que resta del año 2019.

Riesgos políticos y legales

En la corriente legislativa existe un proyecto de ley para cambiar algunos aspectos importantes de la Ley de Protección al Trabajador, denominado “Ley para resguardar el derecho del trabajador a retirar los recursos de la pensión complementaria”, la cual busca modificar los artículos 20 y 22 de la Ley de Protección al Trabajador y cuyo principal objetivo es que los beneficios del Régimen Obligatorio de Pensiones se obtendrán una vez que el beneficiario presente, a la operadora, una certificación de que ha cumplido con los requisitos del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social o del régimen público sustituto al que haya pertenecido. En caso de muerte del afiliado, los beneficiarios serán los que el afiliado designe en la Operadora de Pensiones que administra su fondo, o en caso de que el afiliado no realice la designación, los beneficiarios serán los establecidos en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte o el sustituto de este sistema. Asimismo, cuando un trabajador no se pensione bajo ningún régimen, tendrá derecho a retirar los fondos de su cuenta individual al cumplir la edad establecida vía reglamento, por la Junta Directiva de la CCSS. Finalmente, los afiliados al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias definirán si retiran la totalidad de sus recursos en un solo acto, en tramos o si los utilizarán para comprar una renta vitalicia o acogerse a una renta permanente. De igual forma, podrán elegir una u otra vía y modificar su elección solo para trasladarse de una renta permanente a una renta vitalicia.

Este proyecto de Ley, de ser aprobado incrementa el riesgo de pensión, al cambiar la naturaleza de uso de los fondos acumulados del ROP, los cuales actualmente son para comprar o adquirir un producto pensional de forma obligatoria (un seguro contra el riesgo de longevidad), mientras que el proyecto de Ley de marras lo conceptualiza como un ahorro para la vejez que puede ser utilizado para comprar un producto previsional o para retirarlo de forma total al momento de cumplir los requisitos de pensión del IVM (un ahorro para la vejez). Los productos de pensión deben ser conceptualizados como un seguro que permita cubrir a los afiliados ante los diferentes riesgos que afrontarán en la vejez, tales como la longevidad, la inflación, solvencia e inversión y, que les permita cubrirse contra el siniestro de estar vivo en la vejez sin ingreso. De esta forma, si el ingreso que el producto de seguro proporciona es insuficiente para la vejez lo que se debe pensar es cómo incrementar los aportes o contribuciones para que el seguro entregue los beneficios.

Situación actual de sistema nacional de pensiones.

Activos administrados

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Fondo de Capitalización Laboral (FCL) administran recursos, a marzo de 2019, totalizan 13,5 billones de colones, esto corresponde al 39,15% del Producto Interno Bruto. El Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (RIVM) administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) continúa siendo el fondo con el mayor volumen de activos, 2.7 billones de colones, con una participación superior al 20% del sector pensiones. La segunda entidad por el volumen de activos administrados es Popular Pensiones OPC con una participación de 18,72%, mientras que el Fondo de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional gestiona el 18,57% del total administrado por el sector pensiones. El total de recursos del Sistema de Pensiones mantiene su crecimiento superior al 11% anual. En lo que va del 2019 y comparándolo con el mismo periodo del año anterior, el crecimiento es de 12,18%.

El primer pilar, que integra los regímenes básicos, administra 5,9 billones de colones, mientras el segundo pilar (ROP y regímenes ocupacionales complementarios) y el régimen voluntario de pensiones complementarias administran 7,2 billones de colones, el restante (0,5 billones de colones) corresponde al FCL.

FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS (FODA)

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

A lo largo del PE se encontrará para cada objetivo estratégico una sección denominada Retos Actuales, donde se plasman los aspectos que busca la SUPEN, dentro del contexto y condiciones particulares a tenerse en consideración de cara a la formulación de proyectos.

Nuestra metodología para el desarrollo y gestión de proyectos, así como el mismo PE reconoce y exige una mayor especificidad dentro del perfil de cada proyecto y sus riesgos asociados, incluyendo relaciones con las partes interesadas relevantes para producir los entregables contenidos en el alcance. Asimismo, forma parte del PE la nota técnica con los indicadores adecuados para evaluar los resultados o eficacia de los entregables y su efecto en la consecución de las metas.

Fortalezas

La Superintendencia de Pensiones (SUPEN) es un órgano al cual la Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias, N°7523, le otorga facultades de supervisión sobre el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y fondo de capitalización laboral.

Esto le permite estar al tanto de las interrelaciones entre los distintos pilares en que este compone y de sus gestores. Lo anterior ha propiciado el desarrollo de personal con capacidades y competencias para hacer frente a dicho reto. Nuestra institución posee en este momento una madurez como institución que le da la posibilidad de presentarse como referente técnico que coadyuve con los cambios y ajustes demandados por cambios en las variables económicas, financieras y demográficas que afectan los sistemas de pensiones.

La estabilidad laboral y los esfuerzos permanentes de capacitación han hecho que el personal de la SUPEN mantenga las competencias del más alto nivel en el ámbito de la seguridad social y en las nuevas tendencias aplicables a la supervisión financiera. También ha facilitado el contacto con sus homólogos internacionales y el conocimiento de las mejores prácticas internacionales en las materias de su competencia.

Oportunidades

El SNP aún tiene temas pendientes por resolver. Los niveles de ahorro del pueblo costarricense no son hoy suficientes para garantizar que los niveles de vida de la población adulta mayor puedan mantenerse a futuro.

Existe una oportunidad de generar mayor cultura previsional en la población costarricense para que de manera consciente tome decisiones oportunas respecto de sus expectativas al momento del retiro, como podría ser incrementando el ahorro, fiscalizando sus contribuciones y exigiendo mayores servicios, información y mejoras en los gestores.

A nivel tecnológico existen una serie de nuevas herramientas que pueden colaborar para que los afiliados puedan entender mejor los productos previsionales y para que sus procesos de toma de decisiones estén mejor informados (herramientas web, desarrollos de FinTech, teléfonos celulares, etc.). Al ser la SUPEN una organización que posee la información de todos los participantes del sistema, tiene la posibilidad de integrar en un mismo sitio todos los detalles de interés de los trabajadores. El reto que se propone es aprovechar estas condiciones y ofrecer una serie de servicios a los clientes de la institución para brindarles mayor valor agregado o bien dirigir y acompañar a los gestores en esta tarea.

Debilidades

No obstante, las fortalezas que posee la SUPEN, existen una serie de temas que no están bajo su campo de acción, como por ejemplo participantes no sujetos a nuestra regulación, como es el caso de la Caja Costarricense de Seguro Social en su condición de administradora del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, al igual potestades legales, en algunos casos insuficientes, para hacer cumplir con nuestras recomendaciones o disposiciones, y un marco sancionatorio limitado para corregir conductas de mercado que se han vuelto perjudiciales para el trabajador, o que no permiten sancionar a entidades que no tienen la condición de reguladas.

En ocasiones se tiene gran cantidad de gestiones operativas o de cambios en prioridades, que dificultan el desarrollo de los proyectos contenidos en nuestra planificación estratégica.

Amenazas

La principal amenaza que tiene nuestro sistema de pensiones es la dificultad para establecer consensos y cambios oportunos en el SNP, lo cual se ve afectado por grupos de presión y reformas legales y administrativas que tienden a trasladar a las futuras generaciones los costos de los pensionados o afiliados actuales. Asimismo, algunas propuestas de entes externos pueden modificar el quehacer de la institución y sus facultades, en el tanto compitan con las labores existentes en el PE.

Resumen

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Cultura en la aplicación de un modelo de supervisión basado en riesgos. • Normativa basada en estándares internacionales. • Personal calificado y estabilidad laboral. • Ambiente laboral, e infraestructura adecuada para el desempeño de labores. 	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso de transición a los sistemas integrados afecta la ejecución de labores propias, dado los tiempos de adaptación a las nuevas herramientas. • Escaso análisis de la información que se recopila. • Excesiva cantidad de prioridades altas que afecta la oportunidad en la supervisión y con ello la atención de consultas internas y externas. • Falta de mecanismos para aprovechar en la supervisión la información almacenada en SUPEN.

Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de alianzas con otras instituciones (nacionales e internacionales) • Condiciones tecnológicas y aplicaciones que facilitan el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la SUPEN. • Disposición de la prensa para informar sobre el tema de pensiones. • Mayor interés del público en sus derechos previsionales (demandarán más servicios de la SUPEN y gestores). • Establecer un espacio adecuado para la atención del público de la tercera 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel en cultura previsional de la sociedad. • Injerencia de los grupos y conglomerados financieros en los entes supervisados. • Injerencia de los gremios en reformas legales, que hacen difícil el incluir reformas estructurales. • Posibilidad de una reestructuración general. • Inestabilidad en la conformación del CONASSIF para SUPEN. • Cambios en las variables que inciden en el Sistema Nacional de Pensiones. • En el contexto de déficit fiscal,

Oportunidades	Amenazas
edad o en condición de invalidez. • Fomentar la cultura al cambio y la disposición al aprendizaje.	eventuales restricciones presupuestarias

Glosario de abreviaturas

CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CONASSIF	Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero
FCL	Fondo de Capitalización Laboral
LPT	Ley de Protección al Trabajador
SNP	Sistema Nacional de Pensiones
SUPEN	Superintendencia de Pensiones

Referencias

- Carlos Alvarado, Creer y crear la Costa Rica del siglo XXI: compromiso país. Tomado del sitio web <https://carlos.cr>
- Martha Porado, February 9, 2018. What's the investment outlook for pension funds in 2018? Disponible en el siguiente link: <https://www.benefitscanada.com/news/whats-the-investment-outlook-for-pension-funds-in-2018-110376>
- Staff, January 3, 2018. Higher interest rates, monetary policy top issues for global investors in 2018: survey. Disponible en el siguiente link: <https://www.benefitscanada.com/news/higher-interest-rates-monetary-policy-top-issues-for-global-investors-in-2018-survey-108794>
- Banco Central de Costa Rica, enero de 2019. Programa Macroeconómico: https://activos.bccr.fi.cr/sitios/bccr/publicaciones/DocPoliticaMonetariaInflacin/Programa_Macroeconomico-MetadelInflacion.pdf

6. PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Plan de Capacitación Institucional 2020

Lograr que el personal desarrolle las competencias idóneas para el cumplimiento adecuado de sus funciones

Contenido

OBJETIVO	77
ESFUERZOS DE CAPACITACIÓN DE NATURALEZA TÉCNICA Y ACADÉMICA	79
Programa de Capacitación Institucional	79
Becas para estudios superiores.....	86
Formación Interna	87

OBJETIVO

La Superintendencia de Pensiones (SUPEN) es responsable de velar por la seguridad de los recursos que administra el Sistema Nacional de Pensiones, así como de regular y fiscalizar la inversión de los recursos de los fondos, todo en procura de promover pensiones dignas. Asimismo, en el cumplimiento de la filosofía institucional, la SUPEN debe ser un referente técnico en materia de normativa, supervisión y comunicación como parte del fortalecimiento del sistema de pensiones costarricense.

Es por ello por lo que la capacitación es una labor que se encuentra ligada al plan estratégico institucional, aplicándose de manera organizada, sistemática y permanente, enfocada en conseguir que los colaboradores alcancen los conocimientos tanto teóricos como prácticos, las habilidades y actitudes requeridas para lograr un desempeño óptimo (desarrollo de competencias del personal).

La capacitación y el desarrollo del capital humano de la Superintendencia de Pensiones, debe dirigirse a satisfacer la necesidad de dotar al personal de un conocimiento técnico especializado y en constante actualización con el fin de cumplir con la misión y hacer realidad la visión de la institución.

De acuerdo con lo anterior, es relevante el establecimiento de un programa permanente de formación académica para los funcionarios, mediante el cual se guíe la capacitación diversa en temas especializados y técnicos establecidos por los encargados de cada proceso, contemplando asimismo, el otorgamiento de becas para estudios superiores, que permita en conjunto reforzar o alcanzar los conocimientos que requieren los colaboradores para llevar a cabo las labores asignadas y, con lo cual se provee una actualización constante conforme a las cambiantes exigencias del entorno.

Mediante este documento se establecen las necesidades de capacitación para el período 2020, requeridas para que el personal de la Superintendencia de Pensiones cuente con la capacidad técnica necesaria para desempeñar con éxito las funciones que le han sido encomendadas en la Ley de Protección al Trabajador y demás normas conexas.

A continuación, se presenta la programación de la formación para el año 2020 por tema y dependencia. Cabe destacar, que para dicho período se aprobó un presupuesto de **¢108,9 millones de colones** (segregado en los siguientes rubros: contratación de congresos e instructores, alquiler de salas, compra de pasajes aéreos y pago de viáticos).

Dadas las limitaciones de recursos y los precios cambiantes de las capacitaciones, esta administración espera poder ejecutar la mayor parte de las necesidades, conforme se vayan requiriendo.

Es responsabilidad de cada encargado de proceso la coordinación con el Área de Comunicación y Servicios, para la contratación de cursos específicos, programas de carácter técnico y becas para estudios superiores.

ESFUERZOS DE CAPACITACIÓN DE NATURALEZA TÉCNICA Y ACADÉMICA

Seguidamente se expone a detalle la formación requerida en el ámbito técnico y académico, para cumplir cabalmente con las responsabilidades encomendadas.

El plan de capacitación institucional se encuentra estructurado de la siguiente manera: **programa de capacitación institucional (general y específica), becas para estudios superiores y formación interna**. En primera instancia, se identifican los temas sustantivos de capacitación, precisando el objetivo puntual que se pretende alcanzar con cada uno de ellos. Además, se delimitan las dependencias y cantidad de funcionarios de la Superintendencia que se verán beneficiados por la formación, así como otros detalles necesarios que esto conlleva.

Cabe aclarar que los temas referidos en este documento son únicamente una guía, es decir, la cantidad de funcionarios a capacitar por proceso y proveedores sugeridos puede variar según la oferta existente en el mercado, costo del evento de capacitación o por la atención de otras prioridades institucionales.

Programa de Capacitación Institucional

Es importante mencionar que las prioridades de formación definidas por los Encargados de Proceso para el período 2020, se encuentran vinculadas al **Plan Estratégico 2019-2023**, lo anterior al amparo del nuevo modelo de supervisión basado en riesgos, así como, a los temas medulares establecidos en el **Programa de Capacitación Institucional correspondiente al período 2016-2020**, los cuales se encuentran distribuidos en cinco grandes grupos:

1. Divisiones de Supervisión
2. División de Planificación y Normativa
3. División de Asesoría Jurídica
4. Área de Comunicación y Servicios
5. Temas Generales para todas las Dependencias

Como parte del Objetivo 4 "Desarrollar al personal de la organización", del Plan Estratégico 2019-2023, se definió como Proyecto 1 el Desarrollo de competencias del personal, con el siguiente objetivo: *Desarrollar un plan de capacitación en función de los nuevos requerimientos de formación del personal, al amparo del nuevo modelo de supervisión basado en riesgos, en donde se incluyan temas de: mercados financieros, ciencias de datos, gestión de riesgos, etc. El*

plan de capacitación debe reflejar el nivel deseado y las áreas de conocimiento que apoyará. Al respecto, en el Programa de Capacitación Institucional puede apreciarse que el cumplimiento de lo anterior se enfoca en dos grandes áreas: Gestión de Riesgos (7 temas) y Ciencia de datos (2 temas).

Al enfocar la capacitación en temas sustantivos, se pretende alcanzar lo siguiente:

- El aprendizaje de técnicas y herramientas especializadas para la adecuada evaluación de la gestión de las entidades supervisadas.
- Crecer en el conocimiento del Sistema Nacional de Pensiones.
- Mejorar las habilidades de comunicación, trabajo en equipo y en general las competencias clave que afecten un adecuado desempeño.
- Contar con un personal altamente calificado y que pueda adaptarse ágilmente a los cambios del entorno.

Según se puede observar, la capacitación general, corresponde a aquella que, por su naturaleza, involucra a funcionarios de todos los procesos. Al agruparla en temas iguales se pretende la creación de sinergia y abaratamiento de costos, a través de la obtención de mejores precios.

Por otra parte, la capacitación específica se refiere a los temas de capacitación que aplican a un proceso determinado.

Seguidamente, se detallan todos los temas de interés institucional, así como, por dependencia:

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL Necesidades de Formación, Año 2020

* Prioridades definidas por los Encargados de Proceso

* Las actividades de capacitación se estarán efectuando durante el transcurso del año

* Se estará tomando en cuenta lo indicado en la Directriz del CONASSIF en el artículo 12 del acta de la sesión 1117-2014, celebrada el 4 de agosto del 2014; en relación a que en los casos que amerite, se estarán contemplando cupos para la participación de colaboradores de otras dependencias.

Divisiones de Supervisión *	
Tema 1. Gestión integral de riesgos	
TEMA DE FORMACIÓN	OBJETIVO
Desarrollo de competencias del personal: Temas sobre GESTIÓN DE RIESGOS ligados al Plan Estratégico 2019-2023	
<p>Administración Integral de Riesgos / Subtema: Nivel Intermedio</p> <p>RCI: Dotar a los supervisores de RCI de un alto nivel técnico para la evaluación de los riesgos financieros y no financieros, estratégicos y operativos relacionados con las actividades significativas desarrolladas por las entidades, como la evaluación de las funciones de control y supervisión. Incluye cursos preparatorios (presenciales o en línea). Proveedores sugeridos: GARP, New York Institute of Finance (NYIF), Banco Internacional de Pagos (BIS), Bionicturtle, Bolsa de Madrid, UCR, INCAE, BNV.</p> <p>Investigación y Desarrollo: Comprender y utilizar conceptos de riesgos, fundamentalmente gobernanza, gestión de riesgos desde una perspectiva inicialmente cualitativa. Proveedor sugerido GARP, programa FRR.</p>	<p style="text-align: center;">Proveedor sugerido: GARP (Global Association of Risk Professionals)</p>
<p>DEPENDENCIA</p> <p>División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual</p> <p>División de Planificación y Normativa (Investigación y Desarrollo)</p>	<p style="text-align: center;">Funcionarios</p> <p style="text-align: center;">11</p> <p style="text-align: center;">1</p>
<p>Administración Integral de Riesgos / Subtema: Actualización</p> <p>Obtener mayor conocimiento de los marcos conceptuales, los enfoques prácticos y las mejores prácticas asociadas con la gestión integral de riesgos para fortalecer temas de Gobierno Corporativo; riesgos; herramientas para la identificación, medición y control de riesgos; Límites de tolerancia - cumplimiento y análisis de sensibilidad entre otros.</p>	<p style="text-align: center;">Proveedor sugerido: INCAE Business School</p>
<p>DEPENDENCIA</p> <p>División Supervisión de Regímenes Colectivos</p>	<p style="text-align: center;">Funcionarios</p> <p style="text-align: center;">3</p>
<p>Gestión de los Riesgos Financieros de Inversiones</p> <p>RC: Obtener mayores conocimientos en materia de riesgo financiero, crediticio, operativo, de mercado y de seguros, con el propósito de facilitar la toma de decisiones y la ejecución de acciones concretas en entornos de riesgo. Técnico en riesgos.</p> <p>RCI: Dotar a los supervisores de RCI de conocimientos técnicos para la evaluación de los riesgos financieros relacionados con las actividades significativas de los fondos administrados. Incluye cursos preparatorios (presenciales o en línea). Sugerencia de proveedores: GARP, New York Institute of Finance (NYIF), Banco Internacional de Pagos (BIS), Bionicturtle, Bolsa de Madrid.</p>	<p style="text-align: center;">Proveedor sugerido: Universidad de Costa Rica (UCR)</p>
<p>DEPENDENCIA</p> <p>División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual</p> <p>División Supervisión de Regímenes Colectivos</p>	<p style="text-align: center;">Funcionarios</p> <p style="text-align: center;">6</p> <p style="text-align: center;">1</p>
<p>Gestión del Riesgo de Mercado / Subtema: Nivel Intermedio</p> <p>RC: Obtener mayor conocimiento para analizar los modelos y metodologías para la valoración de riesgos financieros (se incluye un funcionario por traslado interno).</p> <p>RCI: Dotar a los supervisores de RCI de conocimientos técnicos para la evaluación de los riesgos financieros relacionados con las actividades significativas de los fondos administrados. Incluye cursos preparatorios (presenciales o en línea). Sugerencia de proveedores: GARP, New York Institute of Finance (NYIF), Banco Internacional de Pagos (BIS), Bionicturtle, Bolsa de Madrid.</p>	<p style="text-align: center;">Proveedor sugerido: Arisol Consultores</p>
<p>DEPENDENCIA</p> <p>División Supervisión de Regímenes Colectivos</p> <p>División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual</p>	<p style="text-align: center;">Funcionarios</p> <p style="text-align: center;">12</p> <p style="text-align: center;">6</p>

Gestión del Riesgo Operativo / Subtema: Nivel Intermedio	<p>Dotar a los supervisores de RCI de un alto nivel técnico para la evaluación de los riesgos no financieros (operativos), relacionados con las actividades significativas desarrolladas por las entidades. Incluye cursos preparatorios (presenciales o en línea). Proveedores sugeridos: GARP, New York Institute of Finance (NYIF), Banco Internacional de Pagos (BIS), Bionicturtle, Bolsa de Madrid, UCR, INCAE, BNV.</p>	<p>Proveedor sugerido: GARP (Global Association of Risk Professionals)</p>
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual</p>	<p>Funcionarios 7</p>
Gestión del Riesgo Operativo / Subtema: Actualización	<p>Obtener la "Certificación Riesgos Operativos (CRO)", conceptos sobre riesgos inherentes, mitigantes y riesgo residual para complementar la capacitación de Toronto Centre.</p>	<p>Proveedor sugerido: BCCR</p>
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Colectivos</p>	<p>Funcionarios 3</p>
Gestión del Riesgo en TI	<p>RC: Capacitación Internacional Obtener una actualización sobre auditorías de TI.</p>	<p>Proveedor sugerido: ISACA</p>
	<p>RCI: Actualizar y reforzar conocimientos necesarios para supervisar el riesgo operativo de TI en las entidades supervisadas, mediante cursos especializados, presenciales o en línea, así como, seminarios y congresos de alto nivel, tanto nacionales como internacionales. El proveedor puede ser ISACA u otros.</p>	
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Colectivos División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual</p>	<p>Funcionarios 1 3</p>
<p>Desarrollo de competencias del personal: Temas sobre CIENCIA DE DATOS ligados al Plan Estratégico 2019-2023</p>		
Ciencia de datos / Subtema: Herramientas y sistemas	<p>AJ: Adquirir conocimientos para utilizar los datos que existen en la SUPEN y mejorar el servicio que se ofrece al usuario.</p>	<p>Proveedor sugerido: Cámara de Industrias de Costa Rica</p>
	<p>RC: Obtener conocimientos generales y aprender a trabajar con todos los componentes de MS Power BI, utilizando orígenes de datos muy diversos (Curso Power BI-de Nivel Básico a Nivel Intermedio, proveedor Cámara de Industrias de Costa Rica).</p>	
	<p>RCI: Preparar a los supervisores de RCI en el manejo de herramientas para la minería de datos para aplicarlas en la supervisión de los riesgos de las entidades gestoras. Proveedores sugeridos: Promidat, Cámara de Industrias y otros.</p>	
<p>Investigación y Desarrollo: Brindar conocimientos para el manejo de modelos y datos en la nube.</p>		
<p>DEPENDENCIA División de Asesoría Jurídica División Supervisión de Regímenes Colectivos División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual División de Planificación y Normativa (Investigación y Desarrollo)</p>		<p>Funcionarios 1 7 6 5</p>
Ciencia de datos / Subtema: Nivel Intermedio	<p>Vizualización, métodos predictivos y clasificatorios.</p>	<p>Proveedor sugerido: Ixpantia</p>
	<p>DEPENDENCIA División de Planificación y Normativa (Investigación y Desarrollo)</p>	<p>Funcionarios 5</p>
<p>Otros temas</p>		
Curso de Riesgos	<p>Obtener la "Certificación en Gestión de Riesgos" en modalidad online, única Certificación en Riesgos de habla hispana homologada por ASBA (Asociación de Supervisores Bancarios de las Américas), CGRE (Club de Gestión de Riesgos de España) y avalada por FELABAN (Federación Latinoamericana de Bancos).</p>	<p>Proveedor sugerido: FELABAN</p>
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Colectivos</p>	<p>Funcionarios 2</p>

Mercados Financieros Nacionales e Internacionales & Derivados Financieros y Notas Estructuradas	<p>RCI: Actualizar y fortalecer el conocimiento de los supervisores en la operativa de las bolsas internacionales, instrumentos financieros, derivados, ETF y otros temas relacionados. Proveedores sugeridos: NYIF, Bolsa de Madrid, cursos de bolsa, nacionales e internacionales.</p> <p>RC: Obtener una actualización en el tema de inversiones alternativas, asset management, administración de riesgos y derivados. Proveedor sugerido: Risk Mathics Financial Institute.</p>	<p>Proveedor sugerido: New York Institute of Finance</p>
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual División Supervisión de Regímenes Colectivos</p>	<p>Funcionarios 7 2</p>
Métodos cuantitativos para análisis de riesgos (estadística, econometría, matemática)	<p>Brindar a los funcionarios conceptos técnicos en estadística, actuariado, matemática, construcción de tablas de mortalidad, necesarias para la comprensión de modelos cuantitativos de medición de riesgos.</p>	<p>Proveedor sugerido: UCR, Escuela de Estadística</p>
	<p>DEPENDENCIA División de Planificación y Normativa (Investigación y Desarrollo)</p>	<p>Funcionarios 5</p>
Curso de Bolsa	<p>Obtener la especialización en Análisis Bursátil en Línea.</p>	<p>Proveedor sugerido: Instituto de Estudios Bursátiles (IEB)</p>
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Colectivos</p>	<p>Funcionarios 1</p>
Redacción de Informes Técnicos	<p>Actualizar conocimientos relacionados con la elaboración de los informes técnicos y profesionales (se incluye un funcionario por traslado interno).</p>	<p>Proveedor sugerido: Asesorías Creativas en Desarrollo Integral, S.A.</p>
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual</p>	<p>Funcionarios 10</p>
Inglés	<p>El acceso a material técnico para el análisis de riesgo, así como la participación en cursos especializados y procesos de certificación, requiere que el supervisor cuente con un dominio del inglés. Otros proveedores sugeridos: UCR, ITCR, Berlitz, Intensa, entre otros.</p>	<p>Proveedor sugerido: Centro Cultural Costarricense Norteamericano</p>
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual</p>	<p>Funcionarios 3</p>
Tema 2. Gobierno Corporativo		
TEMA DE FORMACIÓN		OBJETIVO
Gobierno Corporativo	<p>RC: Actualizar conocimientos sobre las mejores prácticas en gobierno corporativo.</p> <p>RCI: Actualizar y fortalecer el conocimiento de los supervisores en temas de gobierno corporativo y sus componentes. Proveedores sugeridos: Banco Mundial, Instituto Costarricense de Gobierno Corporativo, otros.</p> <p>AJ: Adquirir y actualizar conocimientos en gobierno corporativo con el fin de tener criterio fundamentado para atender las consultas relacionadas con el tema. Proveedor sugerido Universidad Adolfo Ibañez (de Chile).</p>	<p>Proveedor sugerido: Instituto de Gobierno Corporativo de Costa Rica</p>
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Colectivos División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual División de Asesoría Jurídica</p>	<p>Funcionarios 6 4 6</p>
Tema 3. Financiero - Contable		
TEMA DE FORMACIÓN		OBJETIVO
Temas de actualidad económica	<p>RC: Actualizar conocimientos sobre el entorno económico y financiero, nacional e internacional, para lograr una mejor comprensión de oportunidades y amenazas que afecten los riesgos de los RC.</p> <p>RCI: Mantener un conocimiento actualizado de la evolución económica y financiera nacional e internacional, necesaria para evaluar su impacto en los portafolios administrados. Proveedores varios.</p>	<p>Proveedor sugerido: CEFSA (Consejeros Económicos y Financieros, S.A.)</p>
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Colectivos División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual</p>	<p>Funcionarios 7 2</p>

NIIF y NIAS	<p>RC: Taller de actualización en Normas Internacionales de Auditoría y Normas Internacionales de Información Financiera, énfasis en instrumentos financieros (técnicas para la valoración de los modelos de negocio de los fondos supervisados).</p> <p>RCI: Dotar a los supervisores de sólidas bases técnicas, indispensables para mantenerse actualizados y participar en discusiones de alto nivel sobre esta materia entre superintendencias y organismos de supervisión. Incluye capacitación con cursos en línea, presenciales, congresos nacionales o internacionales. Proveedores sugeridos: despachos de auditores externos.</p>	<p>Proveedor sugerido: Vernor Mesén (Central de Servicios MEFISA, S.A.)</p>
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Colectivos División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual</p>	<p>Funcionarios 12 5</p>
Tema 5. Legislación en materia de pensiones		
TEMA DE FORMACIÓN		OBJETIVO
Auditoría Forense y Legitimación de Capitales	<p>Actualizar el conocimiento y las técnicas de supervisión para la identificación y evaluación del riesgo de legitimación de capitales y financiamiento del terrorismo que forma parte del riesgo legal, por medio de cursos presenciales, online o congresos de alto nivel, locales o internacionales.</p>	<p>Proveedor sugerido: CIPLAD Internacional</p>
	<p>DEPENDENCIA División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual</p>	<p>Funcionarios 4</p>
División de Planificación y Normativa		
Planificación (Investigación y Desarrollo)		
TEMA DE FORMACIÓN		OBJETIVO
Administración de Proyectos / Subtema: Actualización	<p>Actualización en proyectos, se incluye metodologías ágiles, seminarios y cursos sobre nuevas técnicas para generar versiones.</p>	<p>Proveedor sugerido: PMI - Project Management Institute</p>
	<p>DEPENDENCIA División de Planificación y Normativa (Investigación y Desarrollo)</p>	<p>Funcionarios 3</p>
Normativa y Autorizaciones		
TEMA DE FORMACIÓN		OBJETIVO
Temas varios de índole jurídico / Subtema: Derecho Administrativo	<p>Mejorar las capacidades técnica jurídicas de los abogados a través del Programa Técnico en derecho administrativo, impartido por el Colegio de Abogados.</p>	<p>Proveedor sugerido: Colegio de Abogados de Costa Rica</p>
	<p>DEPENDENCIA División de Planificación y Normativa (Normativa y Autorizaciones)</p>	<p>Funcionarios 3</p>
División de Asesoría Jurídica		
TEMA DE FORMACIÓN		OBJETIVO
Temas varios de índole jurídico	<p>Adquirir y actualizar conocimientos en materia jurídica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos administrativos • Jurisdicción contencioso administrativa y constitucional • Protección de datos personales y delitos informáticos • Derecho de los mercados financieros 	<p>Proveedor sugerido: Auros Formación Empresarial S.A.</p>
	<p>DEPENDENCIA División de Asesoría Jurídica</p>	<p>Funcionarios 6</p>
Atención de Consultas y Denuncias	<p>Adquirir y actualizar competencias para la prestación del servicio de consultas - denuncias.</p>	<p>Proveedor sugerido: UCR-CICAP (Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica)</p>
	<p>DEPENDENCIA División de Asesoría Jurídica</p>	<p>Funcionarios 2</p>

Área de Comunicación y Servicios													
TEMA DE FORMACIÓN	OBJETIVO												
Temas varios de índole administrativo	Actualización de conocimientos en materia administrativa, que incluyen subtemas tales como: contratación administrativa y formulación presupuestaria; gestión del recurso humano; secretariado, servicio al cliente y archivística; mecánica y electricidad. Lo anterior, con el objetivo de apoyar las labores sustantivas de la organización a través de la dotación de los recursos humanos, materiales, financieros y servicios administrativos necesarios para su buen funcionamiento.												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>DEPENDENCIA</th> <th>Funcionarios</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Área de Comunicación y Servicios</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	DEPENDENCIA	Funcionarios	Área de Comunicación y Servicios	12								
DEPENDENCIA	Funcionarios												
Área de Comunicación y Servicios	12												
Temas Generales para todas las Dependencias **													
Tema 1. Seguridad Social													
TEMA DE FORMACIÓN	OBJETIVO												
Seguridad Social	Analizar y evaluar los sistemas básicos de financiación de beneficios para la seguridad y sus diversas vertientes, así como reconocer su utilidad práctica de acuerdo con el tipo de beneficios a financiar.												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>DEPENDENCIA</th> <th>Funcionarios</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>División Supervisión de Regímenes Colectivos</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	DEPENDENCIA	Funcionarios	División Supervisión de Regímenes Colectivos	2								
DEPENDENCIA	Funcionarios												
División Supervisión de Regímenes Colectivos	2												
Pensiones y tendencias internacionales	Capacitar a los funcionarios respecto del uso y aplicación de aplicaciones Finntech destinadas a mejorar el ahorro previsional y el funcionamiento del sistema de pensiones.												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>DEPENDENCIA</th> <th>Funcionarios</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>División de Planificación y Normativa</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	DEPENDENCIA	Funcionarios	División de Planificación y Normativa	5								
DEPENDENCIA	Funcionarios												
División de Planificación y Normativa	5												
Tema 3. Competencias													
TEMA DE FORMACIÓN	OBJETIVO												
Competencias / Cierre de Brechas	Dotar a los funcionarios de conocimientos teóricos y herramientas que colaboren en su proceso de cierre de brechas detectadas entre el perfil real y el perfil ideal de competencias establecidas en los descriptivos y perfiles de los puestos que componen la SUPEN, coadyuvando de esta forma al mejoramiento de las habilidades del personal.												
	De acuerdo con las competencias definidas en los descriptivos y perfiles de los puestos de la SUPEN, se presentan brechas en las siguientes competencias: Actitud Proactiva, Adaptabilidad, Administración de Recursos Materiales, Administración del Recurso Humano, Amplio Sentido Crítico, Atención al Cliente, Comunicación, Creatividad, Delegación, Dominio Técnico, Integridad, Liderazgo, Manejo del Conflicto, Negociación, Organización del Trabajo, Pensamiento Analítico, Pensamiento Sistémico, Persuasión, Seguimiento, Sentido Crítico, Tolerancia al Trabajo bajo Presión, Trabajo en Equipo, Versatilidad y Visión Estratégica.												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>DEPENDENCIA</th> <th>Funcionarios</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>División Supervisión de Regímenes Colectivos</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>División de Planificación y Normativa</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>División de Asesoría Jurídica</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Área de Comunicación y Servicios</td> <td>11</td> </tr> </tbody> </table>	DEPENDENCIA	Funcionarios	División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual	22	División Supervisión de Regímenes Colectivos	13	División de Planificación y Normativa	7	División de Asesoría Jurídica	8	Área de Comunicación y Servicios	11
DEPENDENCIA	Funcionarios												
División Supervisión de Regímenes Capitalización Individual	22												
División Supervisión de Regímenes Colectivos	13												
División de Planificación y Normativa	7												
División de Asesoría Jurídica	8												
Área de Comunicación y Servicios	11												

* No fueron registradas necesidades de formación ligadas al tema 4. Actuarial.

** Respecto a los restantes temas generales incluidos en el plan de capacitación quinquenal: **Tema 4. Gestión de Calidad y Control Interno; Tema 5. Planes de emergencias, contingencias y continuidad del negocio (denominado a partir del 2020 como Brigada de Emergencia) y; Tema 6. Gestión Ambiental Institucional;** en el momento en que surja un requerimiento de capacitación, se estarán registrando en el Sistema Gestión de Personal (SGP) como una "modificación al plan". Lo mismo ocurrirá con el tema **Otros cursos (BCCR y temas de actualización)**, creado para incluir todas aquellas charlas brindadas por el BCCR y que son de interés institucional, así como, aquellos eventos externos que no puedan ser ligados a los temas aprobados dentro del Plan de Capacitación vigente.

El **Tema 7. Costeo ABC**, ya no es una necesidad de formación, por lo que no se volverá a registrar dentro del Plan de Capacitación ni en el SGP (según lo indicado por el responsable en SUPEN del proyecto, José Arias).

Finalmente, no fueron registradas necesidades de formación ligadas a los temas 2. **Actualización del conocimiento sobre la Ley de Protección al Trabajador** y 8. **Desarrollo de valores institucionales, ética y compromiso.**

Becas para estudios superiores

En relación con este apartado, los Encargados de Proceso no presentaron solicitudes de becas, no obstante, se estará dando seguimiento a la oferta formativa del CIESS (Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social) a efecto de proponer funcionarios en los diferentes posgrados en Seguridad Social que ofrece dicho organismo.

Según lo expuesto, se aprobó un presupuesto de **€3,0 millones de colones** para el período 2020.

Objetivo:

Permitir, mediante el otorgamiento de los estudios superiores formales, que los funcionarios puedan alcanzar una mejor formación para el desempeño de las labores asignadas de manera eficiente y eficaz, así como implementar nuevas técnicas y soluciones creativas en el puesto de trabajo, en el marco del mejoramiento continuo y la excelencia académica.

Formación Interna

En relación con la capacitación presupuestada, un aspecto fundamental es el máximo aprovechamiento de los conocimientos recibidos durante la ejecución de un curso. Debido a lo anterior, en casos de *capacitación sustantiva*³, los funcionarios beneficiados deberán transmitir los conocimientos adquiridos, ya sea a través de charlas de extensión, sesiones de trabajo, envío del material del evento mediante correo electrónico o cualquier otro medio que crea pertinente, a los compañeros de la dependencia a la cual pertenece (o a compañeros de otras dependencias, según el tema de que se trate).

Por otra parte, es importante destacar que algunos procesos cuentan con experiencia y dominio de temas medulares específicos, de acuerdo con su campo de acción, por lo cual, es necesario aprovechar dicho bagaje de conocimientos a fin de que pueda compartirse con otros procesos que lo requieran. Lo anterior, puede verse como un complemento o valor agregado para efectuar sus labores de manera más eficaz, asimismo, redundando en múltiples beneficios para la organización.

En ese sentido, podrán abordarse temas resultantes en cambios de normativa vigente o temas relativos a nueva normativa emitida, conocimiento a nivel básico por parte de todos los funcionarios en el tema de pensiones y la Seguridad Social, aspectos de índole legal, así como, actualización informática, entre otros aspectos que atañen con la calidad de las tareas efectuadas por el personal de la institución.

Finalmente, el Encargado de Proceso comunicará con debida antelación, el tema sobre el cual se requiere impartir la capacitación, a efecto de que el Área de Comunicación y Servicios proceda con la coordinación respectiva o cuando sea pertinente, el Área contactará directamente a la dependencia.

³ Comprende aquellos cursos o charlas que versen sobre temas relacionados con la materia de pensiones, que fomenten la actualización periódica de los conocimientos mínimos que todo colaborador debe poseer para desempeñar adecuadamente las funciones asignadas y cursos de alto costo que se lleven a cabo ya sea dentro o fuera del país. En casos de formación recibida en el exterior, es de carácter obligatorio brindar la charla de extensión.

7. CERTIFICACIÓN DE ESTAR AL DÍA EN EL PAGO DE LAS CUOTAS CCSS

Documento Digital Consulta Morosidad + PATRONO / TI / AV
No. PA15153021
Patrono al Día

Al ser las 2:18 PM del 27/09/2019 he procedido a consultar vía Web a la Caja Costarricense de Seguro Social - Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE) a:

RAZÓN SOCIAL/NOMBRE	CÉDULA(FIS/JUR)
BANCO CENTRAL DE COSTA RICA	4000004017

REVISADOS LOS REGISTROS POR CONCEPTO DE CUOTAS OBRERAS Y PATRONALES, ARREGLOS DE PAGO, CHEQUES DEBITADOS Y OTRAS FACTURAS, EL PATRONO / TRABAJADOR INDEPENDIENTE ARRIBA DETALLADO CON CÉDULA Y RAZÓN SOCIAL INDICADA SE ENCUENTRA AL DÍA. LO INDICADO ANTERIORMENTE CORRESPONDE A CAJA Y LEY DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR, NO APLICA PARA LAS OTRAS INSTITUCIONES (INA, IMAS, ASFA Y BANCO POPULAR)

NÚMERO PATRONAL	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	LUGAR DE PAGO
4000004017	BANCO CENTRAL DE COSTA RICA	OFI. CENTRALES

----- Última Línea -----

**Este documento es válido solo por el día de hoy.

**Este es un documento digital, por lo tanto cuando se imprima pierde validez del mismo.

**En caso que necesite verificar el documento digital puede acceder a la página web: www.ccss.sa.cr- Consulta de Patrono al día, y digitar el consecutivo del documento , su tipo y número de identificación asociado.

8. DIRECTRICES PARA LA FORMULACIÓN DEL POI – PRESUPUESTO 2020



21 de junio de 2019
CNS-1507/10
CNS-1508/07

Señor
Luis Carlos Delgado Murillo, *Presidente*
**CONSEJO NACIONAL DE SUPERVISIÓN
DEL SISTEMA FINANCIERO**

Estimado señor:

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero en los artículos 10 y 7, de las actas de las sesiones 1507-2019 y 1508-2019, ambas celebradas el 18 de junio de 2019.

considerando que:

- A. El proceso presupuestario para el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero y las Superintendencias del Sistema Financiero Nacional se sustenta en los principios de economía, eficiencia y eficacia del gasto que promueve la *Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos*, Ley 8131.
- B. De conformidad con las *Normas Técnicas sobre Presupuesto Público* N1-2012-DC-DFOE, emitidas por la Contraloría General de la República en febrero de 2012, la fase de formulación presupuestaria debe atender el cumplimiento de los principios presupuestarios que son aplicables y garantizar que el presupuesto exprese la asignación óptima de los recursos disponibles.
- C. Los principios presupuestarios establecidos en las *Normas Técnicas sobre Presupuesto Público* N1-2012-DC-DFOE deben respaldar en todo momento el proceso presupuestario de las instituciones públicas.
- D. Las *Políticas de Junta Directiva para la Gestión Presupuestaria en el Banco Central de Costa Rica* establecen que el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero debe complementar dichas políticas con la declaración de políticas específicas y sus respectivos controles.
- E. En el artículo 4 del acta de la sesión 5879-2019, celebrada el 31 de mayo de 2019; la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica aprobó los *Parámetros para la Formulación del Presupuesto del 2020*, los cuáles son de aplicación a los Órganos de Desconcentración Máxima del Ente Emisor.

- F. El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero aprobó el Plan Estratégico del Sistema de Supervisión Financiera, en lo referente a los temas de Misión, Visión, Valores, pilares estratégicos y objetivos institucionales para el periodo comprendido entre el 2019 y el 2023, según consta en el artículo 11, del acta de la sesión 1412-2018, celebrada el 24 de abril de 2018 y en el artículo 7, del acta de la sesión 1415-2018, celebrada el 15 de mayo de 2018.

resolvió en firme:

aprobar las *Políticas Específicas del CONASSIF para la Formulación del Presupuesto 2020*, según la propuesta presentada por el Comité Permanente de Presupuesto y Evaluación Institucional del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en su oficio CP-07-2019, del 10 de junio de 2019, que se detallan a continuación:

“POLITICAS ESPECÍFICAS DEL CONASSIF PARA LA FORMULACIÓN DEL PRESUPUESTO 2020

1. Cada Superintendencia, la Auditoría Interna y el Despacho CONASSIF presentarán su propuesta de presupuesto 2020 al Comité Permanente de Presupuesto y Evaluación Institucional del CONASSIF en las fechas establecidas en el calendario que se adjunta a este oficio.
2. La formulación del presupuesto 2020 se realizará con base en la identificación de los recursos necesarios que cada entidad identifique, según lo definió el Banco Central de Costa Rica (BCCR) en los *Parámetros para la Formulación del Presupuesto 2020*.
3. Como base para calcular la variación en las partidas de gasto del presupuesto 2020 se emplearán los montos establecidos en el presupuesto aprobado para el 2019 y una proyección de la ejecución de gastos para el actual ejercicio (del 1° de enero al 31 de diciembre de 2019). Es importante que las entidades preparen sus análisis y propuestas haciendo referencia al crecimiento interanual del gasto con respecto a estos dos parámetros.
4. Los presupuestos deberán estar acordes con el Plan Estratégico del Sistema de Supervisión Financiera, aprobado por el CONASSIF en el artículo 10, del acta de la sesión 1303-2016 y en el artículo 5, del acta de la sesión 1304-2016, ambas celebradas el 20 de diciembre de 2016, así como con los objetivos estratégicos que cada entidad ha definido en sus procesos de planificación. De esta forma, las acciones estratégicas y proyectos deben ir orientados al cumplimiento de los objetivos establecidos en el proceso de planificación y a su vez, los indicadores de gestión deben permitir evaluar la consecución de las metas planteadas, para lo cual también debe tomarse en cuenta lo acordado por el CONASSIF en el artículo 11, del acta de la sesión 1412-2018, celebrada el 24 de abril de 2018 y en el artículo 7, del acta de la sesión 1415-2018, celebrada el 15 de mayo de 2018.
5. En la justificación y análisis que cada entidad haga de su propuesta presupuestaria 2020, deberá hacerse una separación entre el crecimiento procedente de los gastos operativos normales de la entidad (lo que necesita para operar), y los relacionados con otros rubros especiales, no habituales o extraordinarios como son: inversiones en bienes duraderos y proyectos especiales, entre otros. En el caso de proyectos especiales que alguna entidad programe llevar a cabo, se debe proveer detalle del costo, beneficio y rentabilidad esperada; todo ello debidamente fundamentado.
6. Las inversiones en bienes duraderos que se incorporen al presupuesto deberán ser ampliamente

justificadas por la entidad solicitante. En la formulación presupuestaria de rubros como bienes duraderos (excluyendo inversiones en equipos y programas de cómputo) deberán privilegiarse las inversiones en equipos o proyectos que promuevan la integración entre las diferentes Superintendencias y de éstas a su vez con el Banco Central de Costa Rica.

7. En el caso de Capacitación, se deberá privilegiar la que se realice en el país para beneficiar al mayor número de funcionarios. En tal sentido, cada entidad deberá establecer los planes de capacitación anuales tomando en cuenta la capacitación específica (temas técnicos) y la capacitación para actualización de los funcionarios, conceptos definidos por el Departamento de Gestión del Factor Humano del BCCR, en función del desarrollo de las competencias requeridas en el desempeño de sus funciones. Las Superintendencias deberán coordinar sus esfuerzos de capacitación en aquellas áreas y temas en que resulten comunes. Asimismo, dentro de los presupuestos y actividades de capacitación que las Superintendencias, el Consejo o su Auditoría Interna planifiquen para el ejercicio presupuestario 2020, deberán contemplarse cupos para la participación de funcionarios de otras dependencias. Se deberá mantener un registro completo de las capacitaciones en las que participe cada uno de los funcionarios de la entidad, el cual será revisado periódicamente por la Auditoría Interna.
8. Las consultorías que se programen contratar deben ser especificadas y debidamente justificadas en el proyecto de presupuesto.
9. Para realización del presupuesto 2020 deberá realizarse en apego a la racionalización de los recursos y máximo aprovechamiento, procurando la eficiencia, evitando duplicidades y utilizando la sinergia por las cuatro Superintendencias, Despacho CONASSIF y Auditoría Interna.
10. Para formular el presupuesto deberán considerar los cambios en los Clasificadores Presupuestarios del Sector Público, ajustes vigentes para 2020 y utilidades de la clasificación funcional y económica".

Atentamente,

 Documento suscrito mediante firma digital.

Jorge Monge Bonilla
Secretario del Consejo

Con copia a: Superintendencias, Intendencia, Auditoría Interna, Encargada Administrativa CONASSIF.

9. CERTIFICACIÓN CGR



CGR-Certificación
Presupuesto SUPEN.

10. CERTIFICACIÓN DE REQUISITOS DE PRESUPUESTO 2020



CGR

02-modelo-certific-p

11. ACLARACIÓN CUENTA N° 1-06-01, SEGUROS



10 de setiembre del 2019

DAD-GFH-CCL-0120-2019

Señores
Contraloría General de la República
Presente

Estimados señores:

Les informamos que en la cuenta N° 1-06-01, Seguros; el centro gestor Departamento de Gestión del Factor Humano de la División Administrativa del Banco Central de Costa Rica ha presupuestado para el período 2020, de manera centralizada, la partida correspondiente para cubrir la atención de la póliza de riesgos del trabajo de la corporación Banco Central que incluye la cobertura para los funcionarios de la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF), Superintendencia General de Valores (SUGEVAL), Superintendencia de Pensiones (SUPEN), Superintendencia General de Seguros (SUGESE) y Despacho y Auditoría Interna del Conassif.

En razón de lo anterior, en los presupuestos de las dependencias antes descritas para el período 2020, no aparece formulada dicha partida.

Atentamente,

 Documento suscrito mediante firma digital.

Hugo Naranjo Mesén, Ejecutivo
Área Gestión Cultura y Clima Laboral
Departamento Gestión del Factor Humano

CC. Departamento Gestión del Factor Humano
Consecutivo

12. INFORME TÉCNICO DEL PROCESO DE FORMULACIÓN DE SALARIOS 2020 DE BCCR Y ODM

Informe Técnico del Proceso de Formulación de Salarios 2020, BCCR y ODM

Introducción

El presente informe tiene como objetivo analizar las variaciones que se observan de comparar los presupuestos de salarios formulados para el 2020 y 2019, así como exponer la metodología seguida en el proceso de formulación de los salarios del 2020, análisis que incluye a todas las dependencias de BCCR y ODM, referido a las partidas salariales ordinarias únicamente.

En el ejercicio presupuestario para el año 2020 se propone un crecimiento en la partida de Remuneraciones entre 2020 y 2019 de un 3%, incremento que a la vez se concibe como “provisión” para cubrir los posibles aumentos salariales que se autoricen por la Junta Directiva.

Un cambio importante entre la formulación que a continuación se expondrá y la desarrollada durante el año 2019 recae en la creación de la Oficina de Comunicación, la cual fue autorizada mediante el artículo 4, del acta de la sesión 5878-2019, celebrada el 29 de mayo del 2019 y que implica la creación de un nuevo centro gestor ubicado en la Presidencia, tal como detalle el siguiente cuadro extraído del acuerdo.

Situación actual			Situación propuesta			Titular
Código de ubicación	Actividad ocupacional	Categoría	Código de ubicación	Actividad ocupacional	Categoría	
14-20-30-10-03	Ejecutivo	9 G	13-01-10-15	Área Comunicación Institucional		
			13-01-10-15-01	Ejecutivo	9 G	Vacante
14-35-20-10-22	PGB3	8 G	13-01-10-15-02	PGB3	8 G	Luis Díaz
14-05-40-30-02	PGB3	8 G	13-01-10-15-03	PGB3	8 G	Erika Chaves
14-35-10-10-04	PGB3 (Asesor 3)	8 S.E.	13-01-10-15-04	PGB3	8 G	Vacante
14-35-20-10-16	PGB2	7 G	13-01-10-15-05	PGB2	7 G	Kattia Coto
14-15-30-30-06	PGB2	7 G	13-01-10-15-06	PGB2	7 G	Vacante

PGB = Profesional Gestión Bancaria.

G = Plaza Regular Global.

S.E. = Plaza de Servicios Especiales.

La creación de dicha oficina no implicó la creación de nuevas plazas sino solamente traslados a la Presidencia procedentes de las siguientes divisiones: Gestión y Desarrollo (3), Administrativa (1), Económica (1) y Sistema de Pagos (1).

Adicionalmente en la presente formulación se dejaron de formular 37 plazas de servicios especiales en la División Económica con base en el cierre de proyectos tal como fue establecido en el artículo 3 del acta de la sesión 5784-2017, celebrada el 10 de agosto del 2017.

Por otra parte, se incluyen 5 nuevas plazas categoría 08 Global correspondientes a Profesionales en Gestión Bancaria 3 en la división Económica producto del programa de formación doctoral y ratificada mediante artículo 5 de la sesión 5886-2019, celebrada el 17 de julio de 2019.

Condición plaza	Código de ubicación ^{1/}	Categ.	Escala	Clasificación	Dependencia
Nueva	14-05-50-10-27	8	Regular Global	Profesional Gestión Bancaria 3	Departamento Investigación Económica, División Económica
Nueva	14-05-50-10-28				
Nueva	14-05-50-10-29				
Nueva	14-05-50-10-30				
Nueva	14-05-50-10-31				

Composición del presupuesto de salarios

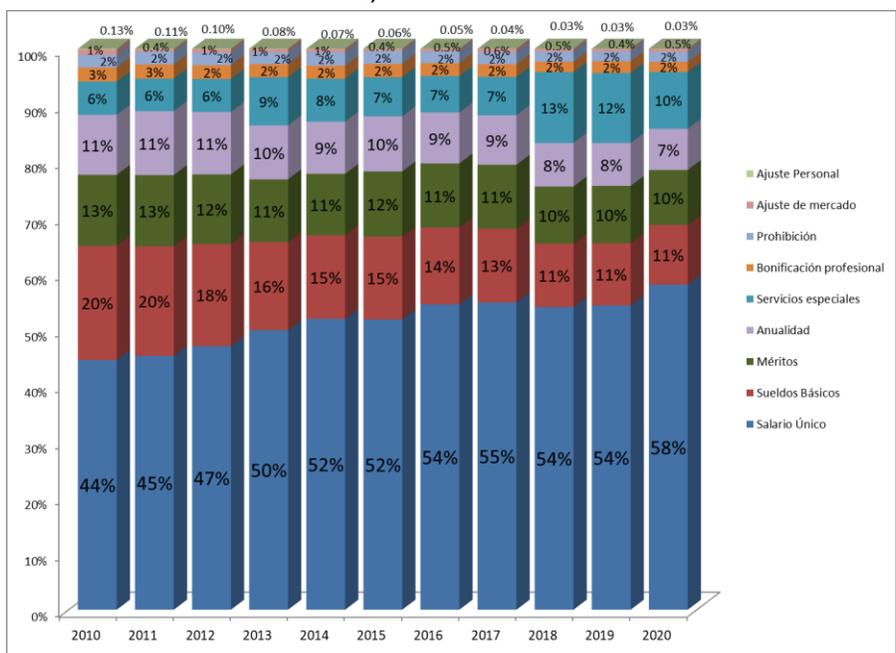
En el año 2020, con base en el cuadro 1 se destaca el crecimiento del salario global en relación con las demás partidas salariales, de igual forma se reconoce la reducción en la partida de servicios especiales ante los cierres de las plazas correspondientes a los distintos proyectos que se van finalizando.

Cuadro 1: Distribución Porcentual del Presupuesto de Salarios, según Partida Anual, Período 2019-2020

Partida	Distribución porcentual		
	2019	2020	Diferencia
Sueldos Básicos	10.30%	9.81%	-0.49%
Salario Único	58.86%	61.87%	3.01%
Servicios especiales	9.30%	7.86%	-1.44%
Anualidad	7.16%	6.77%	-0.39%
Méritos	9.67%	9.12%	-0.55%
Bonificación profesional	2.00%	1.70%	-0.30%
Prohibición	2.17%	2.26%	0.09%
Ajuste Personal	0.03%	0.02%	-0.01%
Ajuste salarial de mercado	0.51%	0.59%	0.08%
Total	100.00%	100.00%	

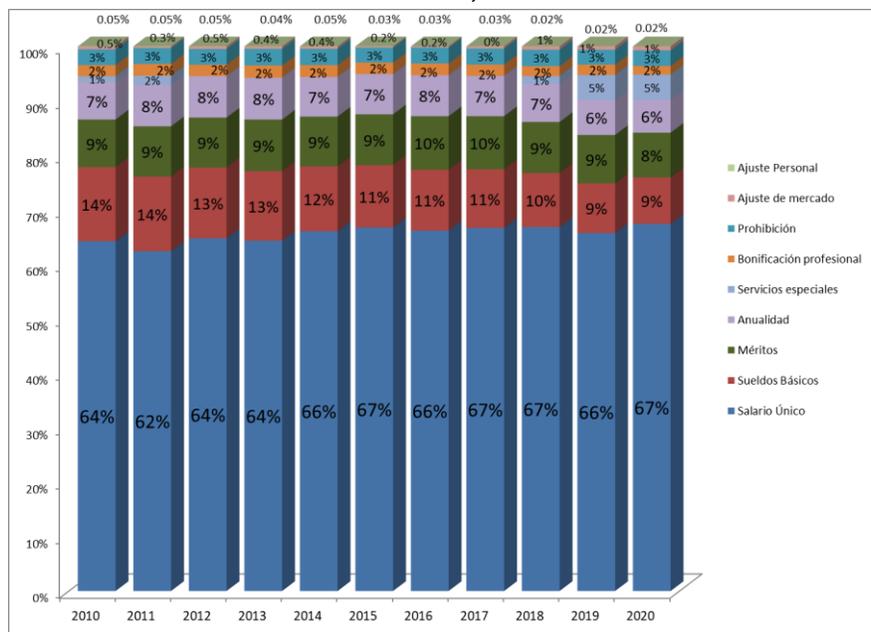
En el Gráfico 1, se evidencia el crecimiento del salario global en el ámbito de Banco Central, dependencia en la cual se ubica la mayor cantidad de plazas a nivel corporativo. Desde el año 2014 la partida “salario único o global” representa más de la mitad (>50%) de todos los salarios formulados en dicha dependencia; los demás pluses presentan ligeras disminuciones debido principalmente a la salida del personal (por pensión) y a la entrada de vigencia de la ley N°9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas que provocó una desaceleración notable en el crecimiento de los pluses de anualidades, méritos y bonificación profesional.

GRÁFICO 1: BCCR: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PRESUPUESTO DE SALARIOS, SEGÚN PARTIDA Y AÑO, PERIODO 2010-2020



De acuerdo con el Gráfico 2, al analizar la composición de las partidas de salarios de los Órganos Desconcentrados para el 2020, se mantiene el mismo comportamiento observado en el BCCR en cuanto al aumento en la participación del salario global y la disminución en la participación de los pluses.

GRÁFICO 2: ODM: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PRESUPUESTO DE SALARIOS, SEGÚN PARTIDA SEGÚN Y AÑO, PERIODO 2010-2020



Número de plazas en el presupuesto de salarios 2020

En relación con la cantidad de plazas aprobadas a nivel institucional (BCCR y ODM) para el 2020, hay una disminución con respecto a la formulación del año 2019 de 32 plazas, sin embargo, conforme los proyectos vayan concluyendo se considera que la cantidad de plazas disminuirá aún más durante el 2020.

Cuadro 2: Distribución Plazas del Presupuesto de Salarios, según dependencia
Período 2019-2020

Dependencia	Año		
	2019	2020	Diferencia
BCCR	796	764	-32
SUGEF	233	233	0
CONASSIF	25	25	0
SUPEN	79	79	0
SUGEVAL	90	90	0
SUGESE	50	50	0
Total	1,273	1,241	-32

Variaciones de plazas entre escalas salariales

En el siguiente cuadro se puede ver el efecto de la salida del personal de la escala básico más pluses y como las plazas originalmente formuladas con un salario básico más pluses, una vez que se quedan vacantes se convierten en plazas globales para anticipar la contratación de nuevo personal externo a la Institución.

Cuadro 3: Distribución de Plazas en Presupuestos Formulados, Según Escala por Año, Periodo 2019-2020

Escala	Año		
	2019	2020	Crecimiento
Gerencial Global	10	12	2
Gerencial Pluses	4	2	-2
Regular Global	755	779	24
Regular Pluses	348	329	-19
Servicios Especiales	156	119	-37
Total	1,273	1,236	-32

Variaciones en las Escalas Salariales Globales

Para la definición de los salarios presupuestarios de la escala regular global del 2020, se incrementó en forma desigual las distintas categorías con base en la proyección estimada de los resultados de mercado históricos, con este ajuste desigual se logra el objetivo de mantener el parámetro de crecimiento máximo a nivel del presupuesto de 3.0% para la partida de Remuneraciones a nivel institucional. Las escalas

salariales presupuestarias utilizadas como base para definir el incremento en las escalas presupuestarias del 2020, son las que se presentan a continuación:

Cuadro 4: Escala Regular Global Presupuestaria

Categoría	Formulación 2019	Formulación 2020	Variación
02	129,305	139,649	8.00%
03	139,722	160,442	14.83%
04	181,587	196,114	8.00%
05	195,074	210,680	8.00%
06	276,238	292,812	6.00%
07	342,532	363,084	6.00%
08	419,801	444,989	6.00%
09	517,989	549,068	6.00%
10	872,576	973,325	11.55%
12	1,223,407	1,366,141	11.67%
13	1,470,951	1,470,951	0.00%

A diferencia de años anteriores, en donde se utilizaba como referencia la escala de planilla, en esta ocasión se ha utilizado la metodología definida con base en los resultados históricos de la encuesta de salarios.

Para la definición de la escala regular de básicos más pluses presupuestaria 2020, se estableció una variación promedio de 2.27% valor que se originó con base en simulaciones que permitieran alcanzar el 3% para toda la partida de remuneraciones.

En lo que respecta a la definición de las escalas Gerenciales se determinó no generar ningún incremento en virtud del congelamiento salarial establecido en la ley N°9635, la cual dejó sin aumentos los montos salariales superiores a los 4 millones de colones durante los próximos dos años.

Montos presupuestados según partida 2019 - 2020

En el siguiente cuadro se comparan los montos presupuestarios del 2019 y 2020 para toda la corporación Banco Central y los Órganos de Desconcentración Máxima, por partida con su respectiva variación porcentual, en el cual se puede observar que la **variación total** promedio del presupuesto Institucional de un año a otro es de **1.8%**, porcentaje que no se asemeja a la proyección estimada del 3%, pero dicha situación ocurre debido a la eliminación de las 37 plazas.

**Cuadro 5: Distribución del Presupuesto Formulado de Salarios,
Según Partida por Año, Periodo 2020-2019**

Partida	2020	2019	Diferencia	Variación %
Sueldos Básicos	3,106,087,088	3,209,738,324	-103,651,236	-3.2%

Partida	2020	2019	Diferencia	Variación %
Salario Único	19,632,876,796	18,336,122,376	1,296,754,420	7.1%
Servicios especiales	2,490,841,236	2,897,085,412	-406,244,176	-14.0%
Anualidad	2,145,551,760	2,229,638,455	-84,086,695	-3.8%
Méritos	2,888,262,247	3,013,185,965	-124,923,719	-4.1%
Bonificación profesional	538,109,802	622,278,997	-84,169,196	-13.5%
Prohibición	714,692,535	676,445,944	38,246,592	5.7%
Ajuste Personal	6,808,568	7,815,148	-1,006,580	-12.9%
Ajuste de mercado	186,648,467	158,828,491	27,819,976	17.5%
Total	31,709,878,499	31,151,139,112	558,739,387	1.8%

Las disminuciones observadas en algunas partidas entre un año y otro tienen su explicación con la salida de personal de básico más pluses. La partida de "Ajuste Personal" tiende a disminuir en forma más acelerada cada año, debido a que este es un monto invariable y que solo disminuirá con la salida de personal y que generalmente lo mantiene personal que está próximo a pensionarse y la partida de sueldos básicos, a pesar de su crecimiento anual, el hecho de que haya menos plazas en la escala de básico más pluses provoca la variación negativa observada en dicha partida.

La partida de Ajuste Salarial de Mercado y la de Prohibición fueron los únicos pluses salariales adicionales al salario básico y salario global que presentaron crecimiento debido a la holgura con que se estimaron los crecimientos tanto del salario básico como del salario global.

**Cuadro 6: Distribución del Presupuesto Formulado de Salarios,
Según Partida por Año, Período 2020-2019, BCCR**

Partida	2020	2019	Diferencia	Variación %
Sueldos Básicos	1,982,435,468	2,065,660,324	-83,224,856	-4.0%
Salario Único	10,912,917,496	10,078,578,692	834,338,804	8.3%
Servicios especiales	1,887,326,584	2,320,674,044	-433,347,460	-18.7%
Anualidad	1,369,541,352	1,422,145,120	-52,603,768	-3.7%
Méritos	1,824,588,598	1,895,682,202	-71,093,603	-3.8%
Bonificación profesional	332,469,791	383,822,083	-51,352,292	-13.4%
Prohibición	344,667,531	333,100,483	11,567,049	3.5%
Ajuste Personal	4,842,180	5,471,716	-629,535	-11.5%
Ajuste de mercado	92,658,935	82,266,733	10,392,202	12.6%
Total	18,751,447,936	18,587,401,396	164,046,540	0.9%

Al analizar el comportamiento de las partidas del ámbito Banco Central, independiente de los Órganos de Desconcentración Máxima, la variación es sumamente baja (0.9%), debido fundamentalmente a la eliminación de las plazas de servicios especiales (37), pero en general las partidas asociadas a la escala de

pluses presentan disminuciones evidentes dado los cambios provocados por la ley N°9635 y la salida permanente de dicho personal por motivo de pensión fundamentalmente.

En el caso de los Órganos de Desconcentración Máxima, la variación observada en la partida de salarios globales se observa en mayor medida mejor alineada a la directriz de crecimiento (3.0%), aunque no se logró el crecimiento exacto (3.1% vs 3.0%) por la desproporción que existen entre el BCCR y los ODM, donde la compensación salarial provocó que en dichos organismos la variación fuese ligeramente superior para compensar lo ocurrido en BCCR, donde la disminución fue más notoria ante la salida de personal de básico más pluses y el cierre de plazas de servicios especiales.

**Cuadro 7: Distribución del Presupuesto Formulado de Salarios,
Según Partida por Año, Período 2020-2019, ODM**

Partida	2020	2019	Diferencia	Variación %
Sueldos Básicos	1,123,651,620	1,144,078,000	-20,426,380	-1.8%
Salario Único	8,719,959,300	8,257,543,684	462,415,616	5.6%
Servicios especiales	603,514,652	576,411,368	27,103,284	4.7%
Anualidad	776,010,408	807,493,335	-31,482,927	-3.9%
Méritos	1,063,673,648	1,117,503,764	-53,830,115	-4.8%
Bonificación profesional	205,640,011	238,456,915	-32,816,904	-13.8%
Prohibición	370,025,004	343,345,461	26,679,543	7.8%
Ajuste Personal	1,966,388	2,343,432	-377,044	-16.1%
Ajuste de mercado	93,989,532	76,561,758	17,427,774	22.8%
Total	12,958,430,563	12,563,737,717	394,692,847	3.1%

En resumen, en el siguiente cuadro se presentan las cifras propuestas correspondientes a las subpartidas ordinarias de salarios, para la formulación del presupuesto de Remuneraciones del 2020.

FORMULACIÓN PRESUPUESTO PARTIDAS SALARIO ORDINARIO 2020

Entidad	Programa	Sueldos Básicos	Salario Unico	Serv. Especiales	Anualidad	Méritos	Bonificación profesional	Prohibición	Ajuste Personal	Ajuste de mercado	Total año 2020	Total vigente año 2019	Var %
BCCR	Auditoría Interna BCCR	160,723,836	325,296,036	0	116,668,945	157,437,442	32,692,360	188,024,722	473,229	10,246,403	991562971.6	963423361.9	2.9%
	Gerencia	1,728,033,164	10,200,110,336	1,887,326,584	1,185,327,411	1,579,541,409	289,452,782	123,728,766	4,188,114	76,583,049	17,074,291,615	17,074,267,058	0.0%
	Presidencia	13,532,948	341,883,724	0	7,819,287	10,949,468	687,354	32,914,044	0	526,469	408,313,294	275,046,964	48.5%
	Secretaría General	80,145,520	45,627,400	0	59,725,708	76,660,280	9,637,295	0	180,838	5,303,015	277,280,055	274,664,011	1.0%
Total BCCR		1,982,435,468	10,912,917,496	1,887,326,584	1,369,541,352	1,824,588,598	332,469,791	344,667,531	4,842,180	92,658,935	18,751,447,936	18,587,401,396	0.9%
ODM	Auditoría Interna CONASSIF	39,307,944	414,210,264	0	28,055,159	38,784,680	12,171,911	128,031,798	43,443	0	660,605,200	638,564,727	3.5%
	Despacho CONASSIF	0	266,262,724	0	0	0	0	0	0	0	266,262,724	266,977,204	-0.3%
	SUPEN	123,715,748	1,805,938,264	0	95,059,383	122,752,623	20,992,976	60,498,302	304,499	21,543,896	2,250,805,691	2,183,213,784	3.1%
	SUGESE	85,660,588	1,154,129,704	0	58,260,667	84,138,071	15,708,928	60,498,302	78,239	8,119,581	1,466,594,080	1,418,315,902	3.4%
	SUGEFE	787,180,836	2,969,285,124	603,514,652	542,429,618	740,815,062	142,446,296	60,498,302	1,465,719	47,951,699	5,895,587,306	5,719,792,117	3.1%
	SUGEVAL	87,786,504	2,110,133,220	0	52,205,581	77,183,212	14,319,900	60,498,302	74,487	16,374,356	2,418,575,562	2,336,873,983	3.5%
Total ODM		1,123,651,620	8,719,959,300	603,514,652	776,010,408	1,063,673,648	205,640,011	370,025,004	1,966,388	93,989,532	12,958,430,563	12,563,737,717	3.1%
Total general		3,106,087,088	19,632,876,796	2,490,841,236	2,145,551,760	2,888,262,247	538,109,802	714,692,535	6,808,568	186,648,467	31,709,878,499	31,151,139,112	1.8%

13. NOTAS DE APROBACIÓN

**BC BANCO
CENTRAL DE
CR COSTA RICA**
24 de setiembre de 2019
JD-5896/05

DSG DESPACHO
SECRETARÍA
GENERAL

Señor
Luis Carlos Delgado Murillo, Presidente
Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero

Estimado señor:

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el inciso II, del artículo 5, del acta de la sesión 5895-2019, celebrada el 20 de setiembre de 2019,

[...]

II. En lo referente a la solicitud del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, relativa a una transferencia, para dar contenido a su presupuesto ordinario y al de los Órganos de Desconcentración Máxima, para el 2020.

considerando que:

- A. El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero 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 ₡30.990.800.069,9.
- B. El artículo 174, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, establece que los presupuestos de la Superintendencia General de Entidades Financieras, de la Superintendencia General de Valores y de la Superintendencia de Pensiones serán financiados, en un 80%, con recursos provenientes del Banco Central de Costa Rica y, en un 20% de los gastos efectivamente incurridos, mediante contribuciones obligatorias de los sujetos fiscalizados.
- C. El artículo 28 de la *Ley Reguladora del Mercado de Seguros*, Ley 8653, indica que el Banco Central de Costa Rica sufragará los gastos necesarios para garantizar el correcto y eficiente funcionamiento de la Superintendencia General de Seguros.

resolvió en firme:

- 1. Aprobar una transferencia de ₡30.990.800.069,90 como el límite global, con base en la cual se dará contenido al Presupuesto Ordinario del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, la Superintendencia General de Entidades Financieras, la Superintendencia General de Valores, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia General de Seguros, para el 2020.

2. Es entendido que el 20% de los gastos efectivamente incurridos será aportado por los órganos supervisados por la Superintendencia General de Entidades Financieras, la Superintendencia General de Valores y la Superintendencia de Pensiones, por medio de un reintegro al Banco Central de Costa Rica, para compensar, en lo que corresponda, la transferencia incluida en el Presupuesto Ordinario del Banco Central de Costa Rica para financiar, los presupuestos ordinarios del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero y esas Superintendencias, con base en lo establecido en el *Reglamento para Regular la Participación de los Sujetos Fiscalizados y del Banco Central en el Financiamiento del Presupuesto de las Superintendencias*, publicado en el diario oficial La Gaceta 79, del 25 de abril de 2014 y sus reformas.
3. En el caso del financiamiento del presupuesto de la Superintendencia General de Seguros, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la *Ley Reguladora del Mercado de Seguros*, Ley 8653, el Banco Central de Costa Rica sufragará los gastos necesarios para garantizar el funcionamiento de esa Superintendencia.

Atentamente,



Documento suscrito mediante firma digital.

Jorge Monge Bonilla
Secretario General

27 de setiembre de 2019
CNS-1530/10

Señor
Luis Carlos Delgado Murillo, *Presidente*
Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero

Estimado señor:

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en el artículo 10, del acta de la sesión 1530-2019, celebrada el 27 de setiembre de 2019,

I. En lo tocante al Plan Operativo Institucional y al Presupuesto de Ingresos y Egresos del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (incluida la Auditoría Interna), para 2020:

considerando que:

- A. Con sustento en lo previsto en el literal k), artículo 171, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores, Ley 7732*, y sus reformas, según se consigna en los artículos 10 y 6, de las actas de las sesiones 1518-2019 y 1519-2019, celebradas el 12 de agosto de 2019, el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero solicitó a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica la aprobación de una transferencia por $\text{¢}30.990.800.069,90$, para financiar los presupuestos ordinarios de los Órganos de Desconcentración Máxima y del CONASSIF, correspondientes al 2020.
- B. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica aprobó la citada transferencia de $\text{¢}30.990.800.069,90$, según se consigna en el inciso II, artículo 5, del acta de la sesión 5896-2019, celebrada el 20 de setiembre de 2019, de conformidad con lo establecido en el artículo 171, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores, Ley 7732*, como límite global, con base en la cual se financiará el Presupuesto Ordinario del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero y las Superintendencias, para el 2020.
- C. El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en su informe del Plan Operativo Institucional y el Presupuesto 2020, adjunto al oficio PDC-0097-2019, del 20 de setiembre de 2019, indica que su Presupuesto de Ingresos y Egresos para el 2020 asciende a un monto de $\text{¢}1.543.869.475,80$ (incluida la Auditoría Interna).

dispuso en firme:

Aprobar, conforme a la documentación conocida en esta oportunidad, el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto 2020, adjunto al oficio PDC-0097-2019, del 20 de setiembre de 2019, del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, por un monto de $\text{¢}1.543.869.475,80$ (incluida la Auditoría Interna), el cual será financiado con la transferencia aprobada para tales fines por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, según se consigna en el inciso II, artículo 5, del acta de la sesión 5896-2019, celebrada el 20 de

setiembre de 2019.

El 20% del presupuesto efectivo que aportarán los órganos supervisados de la Superintendencia de Pensiones, Superintendencia General de Entidades Financieras y Superintendencia General de Valores será reembolsado al Banco Central de Costa Rica para compensar, en lo que corresponda, la transferencia incluida en el Presupuesto Ordinario del Banco Central de Costa Rica para 2020, para financiar los presupuestos ordinarios del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero y de las Superintendencias, a la luz de lo establecido en el *Reglamento para regular la participación de los sujetos fiscalizados y del Banco Central en el financiamiento del Presupuesto de las Superintendencias*, publicado en el diario oficial La Gaceta 79, del 25 de abril de 2014.

Queda entendido que la Encargada Administrativa del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero enviará a la Contraloría General de la República el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto 2020, para los fines pertinentes.

II. En cuanto al Plan Operativo Institucional y al Presupuesto de Ingresos y Egresos de la Superintendencia de Pensiones, para 2020:

considerando que:

- A. Con sustento en lo previsto en el literal k), artículo 171, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores, Ley 7732*, y sus reformas, según se consigna en los artículos 10 y 6, de las actas de las sesiones 1518-2019 y 1519-2019, celebradas el 12 de agosto de 2019, el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero solicitó a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica la aprobación de una transferencia por $\text{¢}30.990.800.069,90$, para financiar los presupuestos ordinarios de los Órganos de Desconcentración Máxima y del CONASSIF, correspondientes al 2020.
- B. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica aprobó la citada transferencia de $\text{¢}30.990.800.069,90$, según se consigna en el inciso II, artículo 5, del acta de la sesión 5896-2019, celebrada el 20 de setiembre de 2019, de conformidad con lo establecido en el artículo 171, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores, Ley 7732*, como límite global, con base en la cual se financiará el Presupuesto Ordinario del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero y las Superintendencias, para el 2020.
- C. La Superintendencia de Pensiones, en su informe del Plan Operativo Institucional y el Presupuesto de Ingresos y Egresos para el 2020, adjunto al documento SP-860-2019, del 9 de setiembre de 2019, indica que su Presupuesto de Ingresos y Egresos para el 2020 asciende a un monto de $\text{¢}5.645.784.898,90$.

resolvió en firme:

Aprobar, conforme a la documentación conocida en esta ocasión, el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto de Ingresos y Egresos para el 2020, adjunto al oficio SP-860-2019, del 9 de setiembre de 2019, de la Superintendencia de Pensiones, por un monto de $\text{¢}5.645.784.898,90$, el cual será financiado con la transferencia aprobada para tales fines por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, según se consigna en inciso II, artículo 5, del acta de la sesión 5896-2019, celebrada el 20 de setiembre de 2019.

El 20% del presupuesto efectivo que aportarán los órganos supervisados de la

Superintendencia de Pensiones será reembolsado al Banco Central de Costa Rica para compensar, en lo que corresponda, la transferencia incluida en el Presupuesto Ordinario del Banco Central de Costa Rica para el 2020, para financiar los presupuestos ordinarios del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero y de las Superintendencias, a la luz de lo establecido en el *Reglamento para regular la participación de los sujetos fiscalizados y del Banco Central en el financiamiento del Presupuesto de las Superintendencias*, publicado en el diario oficial La Gaceta 79, del 25 de abril de 2014.

Queda entendido que la Superintendencia de Pensiones enviará a la Contraloría General de la República el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto de Ingresos y Egresos para el 2020, para los fines pertinentes.

Atentamente,

 Documento suscrito mediante firma digital.

Jorge Monge Bonilla
Secretario del Consejo



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

San José, 05 de junio de 2019
DM-780-2019

Señora
Rocío Aguilar Montoya
Ministra rectora
Sector Hacienda Pública, Monetario y Supervisión Financiera

Estimada señora:

En atención al oficio DM-0835-2019 de mayo y cumpliendo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 8131 de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos y los Lineamientos Técnicos y Metodológicos para la elaboración del Plan Operativo Institucional (POI) 2020, se ha procedido al análisis de las Matrices Anuales de Programación y Presupuesto (MAPP) de las instituciones:

- Banco Central de Costa Rica (BCCR).
- Banco de Costa Rica (BCR).
- Banco Nacional de Costa Rica (BNCR).
- Instituto Nacional de Seguros (INS).
- Ministerio de Hacienda.
- Superintendencia de Pensiones (SUPEN).
- Superintendencia General de Entidades Financiera (SUGEF).

Por lo anterior, se adjunta el criterio técnico y se indica que la programación establecida en las MAPP's 2020 pertenecientes al Sector Hacienda Pública, Monetario y Supervisión Financiera, sí está en concordancia con lo establecido en el PNDIP 2019-2022.

Atentamente,

Luis Daniel Soto Castro
Ministro a.i.

C: Sra. Celia White Ward, Secretaria Sector Hacienda Pública, Monetario y Supervisión Financiera.
Sr. Olegario Sáenz Batalla, Director a.i Área Análisis del Desarrollo, MIDEPLAN.
Sra. Karol Barboza Calvo, Jefe Unidad Análisis Sectorial - Área de Análisis del Desarrollo, MIDEPLAN.
Sr. Francisco Tula Martínez, Director Área Inversiones Públicas, MIDEPLAN.
Sra. Milagro Muñoz Bonilla, Directora Área Planificación Regional, MIDEPLAN.
Sra. Florita Azofeifa Monge, Directora Área Seguimiento y Evaluación, MIDEPLAN.
Archivo.

Tel: (505) 2209 8000 • despacho@mideplan.go.cr
Apdo. 10127-1000 • San José, Costa Rica



mideplan
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica



*Ministerio de Hacienda
Despacho de la Ministra
San José, Costa Rica*

05 de junio de 2019
DM-0923-2019

Señor
Álvaro Ramos Chaves
Superintendente
Superintendencia de Pensiones

Asunto: Vinculación Plan Operativo Institucional (POI) 2020 con en el PNDIP 2019-2022.

Estimado señor:

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 4 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos N° 8131, así como el 21 de los Lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación, programación presupuestaria, seguimiento y la evaluación estratégica en el Sector Público en Costa Rica se ha procedido al análisis del Plan Operativo Institucional (POI), remitido por la institución a su cargo.

La programación contenida en el POI (MAPP y Ficha Técnica) 2020 de su representada, según oficio DM-780-2019 (se adjunta), emitido por MIDEPLAN, posee los criterios para el dictamen concordancia, por lo que esta rectoría concluye que cumple con los requerimientos de los Lineamientos y dictamina la vinculación con el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública 2019-2022.

Cordialmente,

Rocio Aguilar M.
Ministra Rectora
Sector Hacienda Pública, Monetaria
y Supervisión Financiera

C: Sr. Porfirio Rojas Fajardo, rojasfp@supen.fi.cr, Enlace Institucional
Sr. Rudy Corrales Vega, corralesrv@supen.fi.cr, Enlace Institucional
Archivo

Dirección: San José, Avenida 2da Calle 1 y 3
Tel 22845160 www.hacienda.go.cr



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

Criterios para el dictamen concordancia de la MAPP en relación con el PNDIP 2019-2022

Sector Hacienda Pública, Monetario y Supervisión Financiera

Instituciones: Banco Central de Costa Rica (BCCR), Banco de Costa Rica (BCR), Banco Nacional de Costa Rica (BNCR), Instituto Nacional de Seguros (INS), Ministerio de Hacienda, Superintendencia de Pensiones (SUPEN), Superintendencia General de Entidades Financiera (SUGEF).

Oficio: DM-0835-2019

Criterio de Concordancia	Respuesta			OBSERVACIONES
	SÍ	No	NO APLICA	
1. Hay consistencia entre los siguientes componentes del PNDIP establecidos en la MAPP:				
Objetivo Nacional	X			
ODS vinculados	X			
Área Estratégica de Articulación Presidencial	X			
Objetivo del Área Estratégica de Articulación Presidencial	X			
Intervención Estratégica	X			
Objetivo de la Intervención Estratégica	X			
Indicador de la Intervención Estratégica	X			
Línea base del Indicador	X			
Meta del período del PNDIP	X			
Meta anual(Regional cuando correspondan)	X			
Cobertura geográfica			X	Las metas contempladas son a nivel nacional
2. La programación del PCI 2020 fue diseñada en el formato de la MAPP según lo establecen los lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación, programación, presupuestación, seguimiento y evaluación estratégica en el sector público en Costa Rica.	X			
3. Se incluye el contenido presupuestario para las metas institucionales vinculadas al PNDIP y su respectivo código y programa presupuestario.	X			
4. Con la programación establecida en la MAPP es posible realizar el seguimiento del cumplimiento de las metas del PNDIP.	X			

