**SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES**

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS

2021

Tabla de contenido

[1. Plan Operativo Institucional 2021 4](#_Toc51912861)

[1.1. Presentación: 4](#_Toc51912862)

[1.2. Antecedentes de la Institución 4](#_Toc51912863)

[1.2.1 Marco General Institucional 4](#_Toc51912864)

[1.2.2. Panorama Institucional 6](#_Toc51912865)

[1.2.3. Diagnóstico Institucional 11](#_Toc51912866)

[1.2.4. Marco Filosófico Institucional 17](#_Toc51912867)

[1.3 Matriz de Articulación de Plan Presupuesto (MAPP). 20](#_Toc51912868)

[2. Plan Presupuesto 23](#_Toc51912869)

[2.1 Presentación 23](#_Toc51912870)

[2.2 Directrices para la Formulación del POI - Presupuesto 23](#_Toc51912871)

[2.3 Plan de Trabajo 23](#_Toc51912872)

[2.3.1. Objetivos y Metas de las Instancias / Planificación Agregada / POI 23](#_Toc51912873)

[2.3.2. Resumen de Metas Institucionales segregada por dependencia 24](#_Toc51912874)

[2.3.3 Indicadores de Gestión 24](#_Toc51912875)

[2.4 Presupuesto Expresión Financiera del Plan Operativo Institucional 29](#_Toc51912876)

[2.5 Plan de Inversiones y Justificación de Partidas 30](#_Toc51912877)

[2.6 Plan de Capacitación Institucional 31](#_Toc51912878)

[2.7 Estructura de Puestos 31](#_Toc51912879)

[2.8 Justificación pago de cuotas de afiliación a organismos internacionales 34](#_Toc51912880)

[3. Planes Operativos Institucionales (POI) 38](#_Toc51912881)

[4. Cuadros de Presupuesto 39](#_Toc51912882)

[5. Proyectos estratégicos 40](#_Toc51912883)

[6. Plan Estratégico 42](#_Toc51912884)

[7. Plan de capacitación Institucional 61](#_Toc51912901)

[8. Informe Técnico del Proceso de Formulación de Salarios 2021 de BCCR y ODM 72](#_Toc51912902)

[8.1 Aclaración cuenta N° 1-06-01, Seguros 82](#_Toc51912903)

[8.2 Certificación de estar al día en el pago de las cuotas CCSS 83](#_Toc51912904)

[9. Políticas específicas para la formulación del presupuesto 2021 84](#_Toc51912905)

[10. Vinculación Plan Operativo Institucional (POI) 2021 con el PNDIP 2019-2022 90](#_Toc51912906)

[11. Certificaciones de la Contraloría General de la República 92](#_Toc51912907)

[12. Notas de aprobación 93](#_Toc51912908)

# 1. Plan Operativo Institucional 2021

# 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 2021. 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**–**.

# 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 responsabilidad, la SUPEN estableció para el período 2019 – 2023 cuatro diferentes objetivos estratégicos:

• ***Objetivo 1: Vigilar la gestión de los participantes del SNP mediante un modelo de supervisión basado en riesgos para proteger los intereses de los afiliados y pensionados***: La SUPEN es la institución encargada de supervisar el SNP, específicamente tiene la función social de vigilar el desempeño de este sistema con el propósito de resguardar los intereses de los afiliados, quienes dan en administración sus recursos a los gestores de pensiones con la esperanza de tener acceso a una etapa de retiro que les permita mantener 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 mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados***: La SUPEN es la institución que enmarca la totalidad del Sistema de Pensiones Costarricense desde todas sus dimensiones, tanto a nivel de afiliado como de gestores. Este contexto la faculta y la empodera a ser la principal proponente de la modernización de los procesos asociados a la acumulación y a la prestación de beneficios, en todos los gestores que operan en el país desde una perspectiva integral.

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

• ***Objetivo 3: Empoderar al afiliado y pensionado dotándolo de información y herramientas para mejorar su educación previsional***: Este eje se dirige a la mejora de los procesos del SNP de cara al afiliado. La SUPEN ha identificado varios cambios que mejorarían significativamente la calidad de los servicios que se brindan. Como visión estratégica se pretende dar énfasis 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: Fortalecer la gestión institucional mediante la mejora de sus recursos y procesos para la óptima prestación de los servicios***: Este cuarto objetivo se ha formulado en función de preparar las condiciones a lo interno de la organización para poder atender los tres objetivos previos consigna-dos, 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, re diseño 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 SUPENlos 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 SUPENle 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 SUPENla 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 Regímenes 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 Regímenes Básicos y Fondos Creados por Ley Especial**

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

**Otras Leyes**

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

**Reglamentos**

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

**Otros Reglamentos Relacionados con los Regímenes de Pensiones Complementarios**

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

**Reglamentos Regímenes Básicos y Fondos Creados por Ley Especial**

* Normas para el establecimiento y operación del Fondo de Garantías y Ahorro de los Empleados Permanentes del Instituto Costarricense de Electricidad.
* Reglamento a la Ley del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, N° 7531.
* Reglamento del Fondo de Garantías y Jubilaciones de los Empleados del Banco de Costa Rica.
* Reglamento del Fondo de Garantías y Jubilaciones de los Empleados del Banco Nacional de Costa Rica.
* Reglamento del Fondo de Garantías y Jubilaciones del Personal del Instituto Costarricense de Turismo.
* Reglamento del Fondo de Pensiones y Jubilaciones para los Miembros del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica.
* Reglamento del Fondo de Retiro de los Empleados de la Caja Costarricense del Seguro Social (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**
   1. Despacho del Superintendente.
   2. Despacho del Intendente.
2. **División**
3. Planificación y Normativa.
4. Supervisión Regímenes de Capitalización Individual.
5. Supervisión Regímenes Colectivos.
6. Jurídica.
7. **Área**
8. 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 bajo su responsabilidad asesorar a la institución en materia jurídica de forma oportuna, con el propósito de coadyuvar en el proceso de toma de decisiones y garantizar que ejecuta sus funciones con estricto apego al ordenamiento jurídico.

**Tecnologías de Información [[1]](#footnote-2) -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.

**Organigrama**

El siguiente cuadro muestra como está conformada la organización.

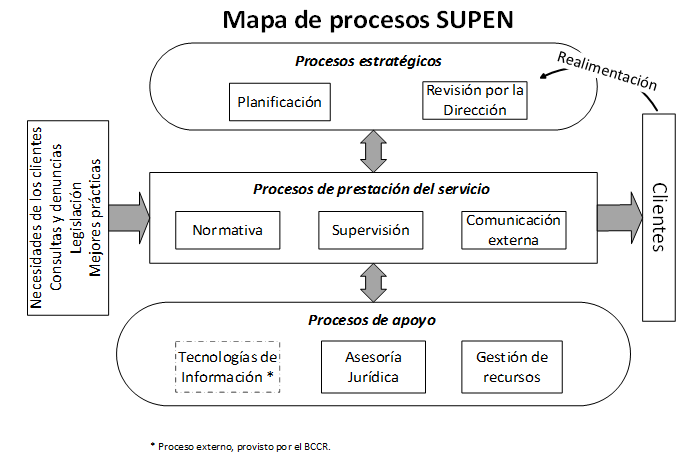
**Cuadro 1: Organigrama Superintendencia de Pensiones 2020**



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.

**Cuadro 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.

Para este análisis se utilizó como principal insumo: el informe preparado por el BCCR y denominado Coyuntura macroeconómica ante la pandemia y revisión de proyecciones 2020-2021 y algunas noticias internacionales.

**I Entorno económico**

Para contener la curva de contagio de la pandemia del COVID-19, la mayoría de los países han tomado medidas de restricción y aislamiento. Estas medidas han tenido un abrupto impacto negativo sobre la actividad económica mundial. Por un lado, las medidas de cierre de negocios, reducción de movilidad y confinamiento de la población reducen la oferta de bienes y servicios e interrumpen las cadenas globales de suministros. Ello genera a su vez una severa pérdida de ingresos a las empresas y los hogares; es decir, un fuerte choque negativo de demanda agregada. Se trata de una crisis sin precedentes en la historia reciente.

Existe una enorme incertidumbre sobre la duración y profundidad de la pandemia, de las medidas de contención sanitaria y de sus implicaciones macroeconómicas. Esa incertidumbre se ha manifestado en una enorme volatilidad en los mercados financieros internacionales, en una huida hacia activos de refugio y un consecuente aumento de la prima por riesgo sobre la deuda de mercados emergentes, que ha contrarrestado para esos países la caída en las tasas de interés en las economías avanzadas. La contracción en la demanda agregada global ha causado también una caída en los precios de las materias primas, particularmente del petróleo, afectado por el impacto directo de las medidas de confinamiento, por una guerra de precios entre países exportadores y por una saturación de la capacidad de almacenamiento. En lo que respecta a la economía nacional enfrenta dos choques en forma simultánea, un choque externo por la significativa caída en el crecimiento de la demanda externa y el endurecimiento en las condiciones financieras internacionales, parcialmente mitigado por la caída en los precios del petróleo. El segundo un choque interno por las medidas de distanciamiento social y de restricción al desplazamiento impuestas por nuestras autoridades sanitarias.

Estas medidas, que incluyen el cierre de fronteras a extranjeros, la suspensión de actividades masivas y el confinamiento de la población, han provocado menores ingresos para empresas y hogares, con un impacto negativo sobre la demanda agregada y el empleo. El BCCR estima que el efecto combinado de estos choques llevará a una caída en el volumen de producción de 3,6% en el 2020, la segunda mayor contracción desde 1950.

Conforme se levanten las restricciones por el COVID-19, se prevé que mejore la confianza y las expectativas de los agentes económicos, lo que lleva a proyectar un crecimiento moderado de la inversión privada en el 2021. También se supone un mayor avance en obras de infraestructura pública, particularmente de mejoramiento vial.

Aunado a esto, la Junta Directiva del BCCR, en sesión del 17 de junio de 2020, acordó reducir la tasa de Política Monetaria (TPM) en 50 puntos base (p.b.), para ubicarla en 0.75% anual a partir del 18 de junio de 2020, el objeto de esta medida es impulsar una reducción en el costo del crédito y con ellos mitigar el impacto económico de corto plazo, facilitando la recuperación de las actividades económicas y del empleo, y permitir un retorno gradual de la inflación, en el mediano plazo.

**II- Sistema Nacional de Pensiones**

El Fondo de Capitalización Laboral (FCL) sufrió cambios con la aprobación de la Ley Entrega del Fondo de Capitalización Laboral a los trabajadores afectados por la crisis económica N° 9839, aunado a que aún se encuentran en discusión en la corriente legislativa proyectos que promueven el retiro de los recursos acumulados en el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROPC), situación que menoscaba el espíritu de esos recursos.

|  |  |
| --- | --- |
| **Gráfico 01: Activos del Sistema Nacional de Pensiones y FCL Como porcentaje de PIB**  Billones de colones costarricenses a marzo de cada año    **Fuente:** Elaboración propia con datos suministrados por las entidades | A marzo 2020 el SNP y el FCL administran recursos por un total de 15,83 billones de colones, esto corresponde al 41,4% del Producto Interno Bruto (PIB). El crecimiento interanual fue del 16,4% para marzo del 2020, un crecimiento superior al promedio normal que ronda el 12%, este crecimiento se debe al crecimiento de los aportes y el incremento de la valoración de los activos. Esta situación se va a revertir una vez los efectos financieros y económicos de la pandemia se materialicen en el mundo y en especial en Costa Rica. |

Por su parte, el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la CCSS (RIVM) creció un 7,5% de marzo del 2019 a marzo del 2020, este fondo representa un 7,9% del PIB.

|  |  |
| --- | --- |
| **Gráfico 02: Activos del Sistema Nacional de Pensiones**  Marzo de cada año    **Fuente:** Elaboración propia con datos suministrados por las entidades | El mayor volumen de activos lo administran los planes obligatorios de pensiones (ROP) y los fondos de beneficio definido. Los planes obligatorios han ido creciendo, tomando mayor relevancia dentro del SNP. Los fondos voluntarios han experimentado un menor crecimiento a lo largo de los años, debido a que perdieron los beneficios fiscales que tenían en sus orígenes y a la poca diferenciación respecto a los fondos de inversión abiertos en cuanto a rentabilidad y flexibilidad. |

**III- Análisis del Entorno**

Para este ejercicio presupuestario se definió como variable directa la inflación, por estar fuera del control de la SUPEN.

En lo que respecta con la estimación de gastos se consideraron las necesidades institucionales, las directrices que para tal efecto dictó la Junta Directiva del BCCR y el CONASSIF, lo que establece el artículo 174 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores y pese que la SUPEN no está en el rango de aplicación de la Regla Fiscal, por solidaridad, se adopta esta disposición.

En cuanto a la inflación, según el BCCR, los modelos de pronóstico señalan que ésta se mantendrá baja, se prevé que en la mayor parte del horizonte de proyección en los siguientes dos años, la inflación se ubique por debajo del rango meta establecido por la Junta Directiva del Banco Central, con un promedio de 1,8% (Gráfico 3). Esto reflejaría una brecha del producto fuertemente negativa y un alto desempleo, como consecuencia de la recesión económica generada por el COVID-19, en un contexto de expectativas inflacionarias contenidas y de baja inflación internacional.

|  |  |
| --- | --- |
| **Gráfico 3: Proyección de la Inflación** | El gráfico muestra las bandas de predicción de la inflación según el Índice de Precios al Consumidor a lo largo del horizonte de proyección. Se trata de proyecciones no condicionales; es decir, que no toman en consideración las posibles reacciones de política monetaria. |

**IV- 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 cuenta con colaboradores de amplia experiencia y conocimientos previsionales para supervisar, normar y comunicar, de acuerdo con las necesidades del Sistema Nacional de Pensiones y Fondo de Capitalización Laboral.
* El personal de la organización tiene un alto compromiso y flexibilidad para adaptarse a los cambios en el entorno.
* Posee la legitimidad legal para llevar a cabo la supervisión sobre el SNP y el Fondo de Capitalización Laboral.
* La SUPEN ha sido pionera en el uso de las tecnológicas de información para llevar adelante procesos de supervisión de acuerdo con los requerimientos de los mercados financieros, los cuales han sido ampliamente puestos a prueba durante la pandemia que se ha enfrenado en el 2020.
* Los niveles de contribución global del país son cercanos al 20% de salario del trabajador, lo cual permite tasas de reemplazo del 60% al momento de retiro de los trabajadores, de lograrse una buena gestión de los recursos y eliminando barreras que hoy generan ineficiencias.

**Oportunidades**

* Existe en el país un bajo nivel de cultura previsional en la población, por lo cual se hace necesario educar a las personas, procurando que por su propia voluntad incrementen y fiscalicen sus contribuciones, exigiendo mejores servicios a los gestores de pensión.
* 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.
* La SUPEN posee la información de todos los participantes del sistema, tiene la posibilidad de integrar la información y ofrecer a los participantes en el sistema una serie de nuevos servicios de información para la toma de decisiones.
* SUPEN puede lograr alcanzar mayor credibilidad y ser referente técnico en materia financiera y actuarial para brindar criterios en temas asociados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

**Debilidades**

* Existen una serie de temas que no están bajo el campo de acción de la Superintendencia, participantes no sujetos a regulación, potestades legales insuficientes para hacer cumplir las recomendaciones o disposiciones, y un marco sancionatorio limitado para corregir conductas de mercado que se han vuelto perjudiciales para el trabajador.
* La complejidad en el diseño del Sistema de Pensiones, el cual se ha conformado históricamente a través de gran cantidad de leyes y de reglas diferenciadas para determinados sectores, hace que sea complejo de supervisar y que presente inequidades transversales entre grupos de la población.

**Amenazas**

* La pandemia del COVID 19 ha mostrado lo frágil que es el sistema de pensiones a afectaciones al mercado laboral y financiero. Es necesario implementar mecanismos que permitan que el sistema de pensiones se recupere de los efectos de esta crisis.
* El país enfrenta una difícil situación fiscal, que incrementa las necesidades de financiar al Gobierno con sus consecuentes efectos en los rendimientos de mercado. Actualmente, los instrumentos de Gobierno son los que en mayor proporción conforman los portafolios de los gestores requiriéndose a futuro fortalecer la diversificación y con ello reducir la exposición a riesgos.
* El envejecimiento de la población, la alta informalidad y los cambios en el mercado laboral llevan a poner prioridad a la recuperación cuanto antes del equilibro actuarial del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, cuya cuantía y responsabilidad solidaria del Estado exigen tomar decisiones de manera urgente.
* El nivel de pobreza en los adultos mayores y su dependencia a las pensiones del Régimen No Contributivo son un llamado de atención a todos los costarricenses, el país debiera avanzar en una protección universal para la vejez, buscándoles un adecuado financiamiento y ajustando los aportes del estado a otros grupos particulares.
* El tiempo en el que el Régimen Obligatorio de Pensiones empiece a dar pensiones que complementen por encima del 10% la pensión del régimen básico apenas está iniciando, sin embargo las necesidades de las partes interesadas presionan para que esta maduración se detenga y se posibilite un retiro total. De persistir esta situación, impediría que el producto finalmente se desarrolle y logre en los próximos años aportar el tan necesario complemento a las prestaciones para atender las necesidades durante la vejez.

**Riesgos Institucionales**

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

Desde el punto de vista estratégico de SUPEN, se pueden citar los siguientes riesgos asociados que han sido analizados en el presente ejercicio estratégico:

* Cumplimiento de los planes y cronogramas de trabajo asociados al proceso de supervisión de los entes regulados, producto de factores ajenos a nuestro control, como la situación actual del COVID 19.
* Atención puntual de requerimientos de las partes interesadas, dados los requerimientos urgentes que surgen en la dinámica del sistema de pensiones.
* Detectar en la planificación requerimientos importantes de atender de cara a las necesidades de los participantes en el sistema de pensiones.
* Contar con adecuados indicadores de medición para la evaluación de las estrategias y su impacto en la consecución de los objetivos institucionales.
* Contar con la infraestructura tecnológica suficiente que garantice la conectividad durante las labores en teletrabajo.
* Contar con la atención adecuadas de incidentes al personal de la institución debido al distanciamiento del personal respecto al edificio.

Todos estos riesgos están siendo mitigados mediante ejercicios periódicos de evaluación de cumplimiento de la planificación estratégica y valoración de riesgos y calidad.

**Análisis de Riesgo para la SUPEN – Resultados a marzo 2020-**

El informe de riesgos fue elaborado siguiendo la metodología aprobada por el CONASSIF, en los artículos 5 y 12 de las actas de las sesiones 1401-2018 y 1402-2018 respectivamente, celebradas por dicho Consejo el 27 de febrero de 2018.

La SUPEN reconoce que la evaluación de riesgo y la definición de sus respectivos controles es una actividad permanente y por lo tanto requiere de constantes ajustes, de allí que se da énfasis importante a la descripción de los posibles eventos y el establecimiento de controles más efectivos a los considerados durante el 2019.

**Riesgos Identificados para Informe a Marzo 2020 y Medidas de Mitigación propuestas**

**Proceso de Supervisión:**



**Proceso Jurídico**



**Riesgos Transversales:**

Dentro de los eventos de riesgo identificados, que requieren seguimiento para este período y que vinculan la acción de todos los procesos de gestión, tenemos el siguiente:



### 1.2.4. Marco Filosófico Institucional

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

* ***Visión*:**

|  |
| --- |
| ***Ser líder en el fortalecimiento del Sistema Multipilar de Pensiones para el bienestar de las personas*** |

* ***Misión:***

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

* ***Valores Institucionales*:**

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

* ***Política de calidad*:**

|  |
| --- |
| El personal de la Superintendencia de Pensiones apoyado en el Sistema de Gestión de Calidad y en beneficio de los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones, se compromete a:  • Alcanzar los objetivos estratégicos de la institución.  • Cumplir la normativa de control interno.  • Mantener la eficacia y el mejoramiento continuo. |

***Objetivos Estratégicos***

**Objetivo 1:** Vigilar la gestión de los participantes del SNP mediante un modelo de supervisión basado en riesgos para proteger los intereses de los afiliados y pensionados.

**Objetivo 2**: Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados.

**Objetivo 3**: Empoderar al afiliado y pensionado dotándolo de información y herramientas para mejorar su educación previsional.

**Objetivo 4:** Fortalecer la gestión institucional mediante la mejora de sus recursos y procesos para la óptima prestación de los servicios

**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 diferentes productos que ofrece.

**Cuadro 5: Resumen del portafolio proyectos estratégicos**

| **Objetivos** | **Estrategias** |
| --- | --- |
| **Objetivo 1:**  Vigilar la gestión de los participantes del SNP mediante un modelo de supervisión basado en riesgos para proteger los intereses de los afiliados y pensionados. | * + 1. Evaluar la gestión de los riesgos inherentes mediante metodologías que permitan supervisar la situación de los fondos de pensión.     2. Fortalecer la infraestructura tecnológica para dotar a los usuarios de herramientas para el análisis de la información.     3. Promover las reformas legales necesarias para dotar de competencias a la superintendencia en la supervisión y regulación del sistema de pensiones. |
| **Objetivo 2:**  Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados. | 1. Impulsar las reformas necesarias para alcanzar la cobertura, sostenibilidad y suficiencia del SNP y del FCL. 2. Mantener actualizado el marco normativo para dar seguridad jurídica a los afiliados, pensionados y gestores participantes del SNP. |
| **Objetivo 3**:  Empoderar al afiliado y pensionado dotándolo de información y herramientas para mejorar su educación previsional. | 1. Promover la educación previsional en coordinación con los gestores, en procura de mejorar la toma de decisiones de los afiliados y pensionados. 2. Mantener informado al público sobre los beneficios del Sistema Nacional de Pensiones y sus reformas. |
| **Objetivo 4:**  Fortalecimiento de la gestión institucional mediante la mejora de sus recursos y procesos para la óptima prestación de los servicios. | 1. Fortalecer las competencias del recurso humano acorde al modelo de supervisión. 2. Mejorar la gestión institucional de los servicios que se brindan por medio de la adecuación de los procesos. |

## 1.3 Matriz de Articulación de Plan Presupuesto (MAPP).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| logo final Ministerio de HAcienda-01**MATRIZ DE ARTICULACION PLAN PRESUPUESTO 2021** | | | | |  | |  | |  | |
| **Nombre de la Institución:** | | | | | | | **Superintendencia de Pensiones** | | | |
| **Nombre del Jerarca de la Institución** | | | | | | | **Rocío Aguilar Montoya** | | | |
| **Sector:** | | | | | | | **Hacienda Pública, Monetaria y de Supervisión Financiera** | | | |
| **Ministro(a) Rector(a)** | | | | | | | **Elian Villegas** | |  | |
| **OBJETIVO NACIONAL** | | **Generar un crecimiento económico inclusivo en el ámbito nacional y regional, en armonía con el ambiente, generando empleos de calidad, y reduciendo la pobreza y la desigualdad.** | | | | | | | | |
| **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO E INVERSIÓN PÚBLICA 2019-2022 (PNDIP)** | | | | | | | | | | |
| **ODS VINCULADO** | **ÁREA ESTRATÉGICA** | **OBJETIVO DEL ÁREA** | **INTERVENCIÓN ESTRATÉGICA** | **OBJETIVO INTERVENCIÓN ESTRATÉGICA** | | **INDICADOR DE LA INTERVENCIÓN ESTRATÉGICA** | | **LÍNEA BASE DEL INDICADOR (Regional cuando proceda)** | | **META DEL PERIODO (regional cuando proceda)** | |
|
|
|
|
| N/A (Ningún objetivo se vincula) | Economía para la Estabilidad y Crecimiento | Mejorar la eficiencia y estabilidad del sistema financiero, así como la inclusión de los segmentos con dificultad de acceso a los servicios financieros, contribuyendo con el crecimiento económico del país. | Supervisión del Sistema Financiero Costarricense | Porcentaje del activo supervisado bajo un enfoque de supervisión basada en riesgos por la SUPEN | | 2019-2022: 100% | | 0% | | 2019-2022: 100% 2019: No aplica 2020: No aplica 2021: 6% 2022: 100% | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA PRESUPUESTARIA** | | | | | | |
| **COBERTURA GEOGRÁFICA POR REGIÓN** | **OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)** | **CÓDIGO Y NOMBRE DEL PROGRAMA O SUBPROGRAMA PRESUPUESTARIO** | **CÓDIGO Y NOMBRE DEL PRODUCTO FINAL Y/O INTERMEDIO (BIENES/ SERVICIOS)** | **UNIDAD DE MEDIDA DEL PRODUCTO** | | **POBLACIÓN META** | | |
| **DESCRIPCIÓN** | **CANTIDAD** | **USUARIO (A)** | **CANTIDAD** | |
|  |  | **HOMBRES** | **MUJERES** |
|  |  |
|  |  |
| 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 | 26-10-00-00 26-15-00-00 | PF.01  Supervisión | Porcentaje | 6% | 3,870,271 | 1,942,729 | 1,927,542 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **CÓDIGO Y NOMBRE INDICADORES DE PRODUCTO FINAL Y/O INTERMEDIO** | **LÍNEA BASE** | **METAS DEL INDICADOR** | | | | **ESTIMACIÓN ANUAL DE RECURSOS PRESUPUESTARIOS**  **(en millones de colones)** | | **SUPUESTOS, NOTAS TÉCNICAS Y OBSERVACIONES** |
| **MONTO** | **FUENTE DE FINANCIAMIENTO** |
| **t** | **DESEMPEÑO PROYECTADO** | | |
| **ANUAL** | **t+1** | **t+2** | **t+3** |
| PF.01.01 Porcentaje del activo supervisado bajo un enfoque de supervisión basada en riesgos por la SUPEN | 6% | 6% | 100% | 100% | 100% | 4,277.00 | Recursos Propios |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**2. Plan Presupuesto**

**2.1 Presentación**

En esta sección se detallan los ingresos y egresos presupuestados para el ejercicio económico 2021. Se presenta un presupuesto total por la suma de ¢5.453,0 millones 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 y los proyectos propuestos.

**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 2021, 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 2021, para cada una de las Divisiones o Áreas, con su respectivo indicador de cumplimiento. 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 / POI

**Cuadro 6:** Planificación Agregada [[2]](#footnote-3)

| # 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 |

### 2.3.2. Resumen de Metas Institucionales segregada por dependencia

**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 por dependencia**

| **Documento de referencia** | **Objetivo específico** | **Frecuencia** | **Fórmula del indicador** | **Tipo de indicador** | **Meta** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|
|  |
| **Despacho** | | | | | |
| Planes operativos procesos SUPEN | 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 con el régimen al que pertenecen, informar al público al respecto y fomentar la cultura de la previsión. | Semestral | Promedio de las notas obtenidas por los procesos que conforman la SUPEN | Estratégico | 85% |
| **Comunicación y Servicios** | | | | | |
| F CIN 01.0.1 Plan de comunicación | Gestionar el plan de comunicación externa, procurando concientizar a más personas sobre la importancia de la pensión. | Semestral | TRA = (CAE/CAP) \* 100 Cantidad de actividades ejecutadas / Cantidad de actividades programadas \* 100 | Operativo | TRA ≥ 85% |
| F CIN 02.2.2 Bitácora de quejas y sugerencias | %QP = (total de quejas en plazo/total de quejas tramitadas) \* 100 | Operativo | %QP = 100% |
| Sistema control de presupuesto y Sistema gestión de personal | Atender los requerimientos de gestión de recursos, necesarios para el buen funcionamiento de la organización. | Semestral | 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 período \*  total de funcionarios según estructura de puestos vigente) FB = Total de funcionarios beneficiados con capacitación en el período | Operativo | IDC ≥ 1 |
| Sesiones de realimentación, buzón interno, observaciones, solicitudes especiales | AA Atención de acuerdos, observaciones y solicitudes especiales realizadas a CyS, producto de: Sesiones de realimentación entre procesos, buzón interno para la mejora, observaciones directas, solicitudes especiales, entre otros.  Cantidad de AA atendidas/ Cantidad de AA recibidas \* 100 | Operativo | AA > 90% |
| Sistema gestión de personal, y costeo ABC | Realizar actividades especiales que coadyuven con la mejora de los procesos y el personal. | Semestral | Horas ejecutadas/ Horas programadas u Horas de capacitación. | Operativo | 100% |
| Costeo ABC | Horas ejecutadas/ Horas programadas en la atención de solicitudes relacionadas con la mejora continua. |
| Formulario control de horas proyectos, costeo ABC | NP: Nota del proceso en proyectos (reportada por PyN)  NP= promedio ponderado entre la nota del proyecto y las horas destinadas por cada proceso. |
| **División Jurídica** | | | | | |
| F ASE 01.0.1-control consultas jurídicas | Atender y tramitar las solicitudes de asesoría jurídica y recursos administrativos | Semestral | %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 | Operativo | %CJATP > 80% |
| F ASE 03.01.1-control recursos administrativos | 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 | Operativo | 1- %RA > 70%   2- %RnoRev > 90% |
| F CON 01.01.1-control consultas y denuncias | Atender y tramitar las solicitudes de denuncias y/o consultas de los afiliados | Semestral | %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 | Operativo | %CyDATP > 80% |
| F FAS 01.0.1 -control procedimientos administrativos | Atender en plazo los procedimientos administrativos iniciados por la superintendencia. | Semestral | Tiempo de Procedimientos Administrativos = TPA:  TPA = Meses disponibles para remitir al Superintendente el informe final, con recomendación de los procedimientos administrativos. | Operativo | 100% (TPA < 12 meses) |
| Sistema gestión de personal, y costeo ABC | Realizar actividades especiales que coadyuven con la mejora de los procesos y el personal. | Semestral | Horas ejecutadas/ Horas programadas u Horas de capacitación. | Operativo | 100% |
| Costeo ABC | Horas ejecutadas/ Horas programadas en la atención de solicitudes relacionadas con la mejora continua. |
| Formulario control de horas proyectos, costeo ABC | NP: Nota del proceso en proyectos (reportada por PyN)  NP= promedio ponderado entre la nota del proyecto y las horas destinadas por cada proceso. |
| **División de Regímenes de Capitalización Individual** | | | | | |
| Plan anual de supervisión | Supervisar el Régimen de Capitalización individual bajo el actual modelo de supervisión basado en riesgos. | Semestral | CPASRCI Global = (Actividades del plan anual de supervisión ejecutadas) / (Actividades programadas en el plan anual de supervisión) \* 100 | Operativo | CPASRCI > 90% |
| Sistema gestión de personal, y costeo ABC | Realizar actividades especiales que coadyuven con la mejora de los procesos y el personal. | Semestral | Horas ejecutadas/ Horas programadas u Horas de capacitación. | Operativo | 100% |
| Costeo ABC | Horas ejecutadas/ Horas programadas en la atención de solicitudes relacionadas con la mejora continua. |
| Formulario control de horas proyectos, costeo ABC | NP: Nota del proceso en proyectos (reportada por PyN)  NP= promedio ponderado entre la nota del proyecto y las horas destinadas por cada proceso. |
| **División de Regímenes Colectivos** | | | | | |
| Plan anual de supervisión | Cumplir con el Plan Anual de Supervisión de los Regímenes Colectivos, independientemente del surgimiento de otras actividades que requieran atención. | Semestral | %EPS= (Acciones ejecutadas por la División para cumplir el plan de supervisión/Número de acciones programadas en el plan de supervisión) \* 100 | Operativo | %EPS = 100% |
| Sistema gestión de personal, y costeo ABC | Realizar actividades especiales que coadyuven con la mejora de los procesos y el personal. | Semestral | Horas ejecutadas/ Horas programadas u Horas de capacitación. | Operativo | 100% |
| Costeo ABC | Horas ejecutadas/ Horas programadas en la atención de solicitudes relacionadas con la mejora continua. |
| Formulario control de horas proyectos, costeo ABC | NP: Nota del proceso en proyectos (reportada por PyN)  NP= promedio ponderado entre la nota del proyecto y las horas destinadas por cada proceso. |
| **División de Planificación y Normativa** | | | | | |
| Plan estratégico | Gestionar el desarrollo de la planificación estratégica institucional. | Semestral | Hacer al menos una vez al año una sesión de discusión, con los requerimientos de las partes interesadas, para definir los proyectos estratégicos que más impactan favorablemente el Sistema Nacional de Pensiones. | Estratégico | 100% |
| Expediente de proyectos | Gestionar la administración del portafolio institucional de proyectos. | Semestral | Actividades realizadas/ Actividades planificadas. | Operativo | 80% |
| F DDP 03.0.2 Registro de la Elaboración de Investigaciones, consultas e informes | 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) | Operativo | 90% |
| F AUE 01.0.1 Bitácora de autorizaciones | Tramitar oportunamente las solicitudes de aprobación y autorización requeridas por los participantes del Sistema Nacional de Pensiones. | Semestral | Plazo de atención del trámite (%A=% de autorizaciones o aprobaciones=días efectivos de trámite por PyN/días de plazo legal. | Operativo | %A < 65% |
| Expediente de 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. | Operativo | %NR > 100% |
| Sistema gestión de personal, y costeo ABC | Realizar actividades especiales que coadyuven con la mejora de los procesos y el personal. | Semestral | Horas ejecutadas/ Horas programadas u Horas de capacitación. | Operativo | 100% |
| Costeo ABC | Horas ejecutadas/ Horas programadas en la atención de solicitudes relacionadas con la mejora continua. |
| Formulario control de horas proyectos, costeo ABC | NP: Nota del proceso en proyectos (reportada por PyN)  NP= promedio ponderado entre la nota del proyecto y las horas destinadas por cada proceso. |

**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[[3]](#footnote-4)**

| **# CUADRO** | **TÍTULO** | **OBJETIVO** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Presupuesto Clasificación Económica | Presupuesto de ingresos y gastos para la ejecución presupuestaria de 2021, por clasificación económica. |
| 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 | Comparativo de 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 de los últimos tres años. |
| 6 b | Resumen comparativo de la evolución del gasto por cuenta durante los tres últimos períodos | Resumen de la evolución del gasto en los tres últimos años |
| 7 | Comparativo de la evolución del gasto del año presupuestado versus el actual | Comportamiento estimado de los egresos a nivel de las principales cuentas con respecto al gasto del presente año. |
| 8 | Composición del presupuesto y gráfico | Cuadro resumen de las cuentas y gráficos de composición del gasto. |
| 9 | Evolución anual de recursos | Detalle de la evolución del presupuesto y ejecución últimos cuatro años. |
| 9 b | Evolución anual de recursos en términos reales | Detalle de la evolución del presupuesto y ejecución últimos cuatro años en términos reales. |
| 10 | Programa de Inversión y Justificación de Partidas. | Plan de Inversiones y Justificación de Partidas para el período. |
| 11 | Resumen de Viajes oficiales, de Capacitación y actividades de formación | Detalle de los viajes oficiales, de capacitación y actividades de formación. |
| 12 | Presupuesto plurianual de ingresos y gastos | Detalle del presupuesto plurianual de ingresos y gastos |

**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 2021

(En miles de colones)



**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



**Cuadro 13:** Estructura de plazas por instancia



**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** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Organización Internacional de Sistema de Pensiones**  **IOPS** | 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. | Los principales objetivos de la organización son:   * 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. | 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. |
| **Asociación Internacional de Organismos de Supervisión**  **AIOS** | 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. | Son objetivos centrales de la AIOS:   * Fomentar la interrelación entre los organismos encargados de la supervisión y control de la administración de los Fondos de Jubilaciones y Pensiones, tendiente al mejor cumplimiento de sus fines específicos. * Destacar la función del Estado, a través de dichos organismos, para garantizar los principios de transparencia, seguridad, legalidad y solidaridad en la administración de los Fondos de Pensiones. * Establecer y desarrollar programas de investigación, estudio y capacitación permanente en las cuestiones que hacen a la problemática del sistema previsional basado total o parcialmente en la capitalización individual. * Proveer y facilitar el intercambio de información entre sus miembros y, en especial, la referida a legislación, jurisprudencia administrativa y judicial, sistemas operativos, métodos de control, procedimientos y prácticas de supervisión y régimen sancionador. * 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. | 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. |
| **Conferencia Internacional de Seguridad Social**  **CISS** | 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.  La CISS fue fundada en 1942, en Santiago de Chile y actualmente cuenta con 70 instituciones miembros que representan a 36 países de América. | Es un organismo internacional técnico y especializado, de carácter permanente que tiene las siguientes finalidades:   * Contribuir al desarrollo de la seguridad social en los países de América, y cooperar con las instituciones y administraciones de seguridad social. * Emitir declaraciones, adoptar resoluciones y formular recomendaciones en materia de seguridad social, y promover su difusión para que se consideren en las políticas y programas de planificación. * Impulsar la cooperación e intercambio de experiencias entre las instituciones y administraciones de seguridad social y con otras instituciones y organizaciones afines. * Fomentar y orientar la capacitación de recursos humanos al servicio de la seguridad social. | 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.  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. |
| **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. | * 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. | * Cooperación, asistencia y apoyo técnico a la modernización de la gestión de los sistemas de Seguridad Social. * Actividades de estudio e investigación con carácter general y regional en temas de Seguridad Social. Comprende acciones de Información y Divulgación. * Formación del Recurso Humano en temas de Seguridad Social. |
| **Asociación Internacional de Actuariado** | Esta es la organización de actuarios más grande del mundo, es la que se encarga de determinar las políticas actuariales adecuadas para las distintas áreas. Desarrollan modelos actuariales en el área de seguridad social, lo que permitiría estar al día, para ejercer una mejor supervisión. Al mismo tiempo, la entidad constantemente genera foros de discusión de los diversos temas, así como seminarios, donde se pueden analizar temas de relevancia internacional y su impacto en los fondos de pensiones o la crisis mundial de fondos de pensiones. | * + - Incrementar el nivel de conocimiento de la ciencia actuarial.     - Elevar el desarrollo personal / profesional de los actuarios.     - Proporcionar un foro para debate, educación, influencia pública y ejercicio de la profesión, con temas tales como: - Roles públicos y estatutarios para los actuarios; -Servicio en beneficio del público; - Temas actuariales que resulten de interés para los gobiernos y organizaciones supranacionales; - Programas para implementar la preparación y difusión de materias de estudio actuarial; - Apoyar a las Secciones en áreas tales como el control del riesgo actuarial, mortalidad, morbilidad, demografía actuarial, finanzas e inversiones y sistemas de seguridad financiera privados, aunque sin limitarse a estas á reas únicamente; -Vigilar y promover iniciativas de respuesta a nuevos desarrollos que resulten de interés para la comunidad internacional. | * Acceso a las publicaciones actuariales permitiendo implementar modelos modernos y que calculan de mejor manera la realidad. * Acceso a conferencias y videoconferencias, donde se traten temas de relevancia en la supervisión de los seguros sociales. * Lazos profesionales entre actuarios de la región, que permitan colaborar con el crecimiento actuarial, que a la postre nos brindaría estudios actuariales de calidad para nuestros supervisados. * Conocer las mejores prácticas actuariales en los distintos temas, lo que enriquecería las normativas actuales, tales como el reglamento actuarial. Por ejemplo, se podrían revisar las prácticas actuales para la estimación de las pérdidas esperadas, con lo que se lograría generar un modelo SUPEN para estos menesteres, y así lograr modernizar el mercado de fondos de pensiones. |
|  |  |  |  |

Anexos

**3. Planes Operativos Institucionales (POI)**

| # 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 |

*Detalle de los cuadros del POI*



**4. Cuadros de Presupuesto**

| **# CUADRO** | **TÍTULO** | **OBJETIVO** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Presupuesto Clasificación Económica | Presupuesto de ingresos y gastos para la ejecución presupuestaria de 2021, por clasificación económica. |
| 2 | Origen y aplicación de recursos | Cuadro de origen y aplicación de recursos, por cuenta mayor. |
| 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 | Comparativo de 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. |
| 6 b | Resumen comparativo de la evolución del gasto por cuenta durante los tres últimos períodos | Resumen de la evolución del gasto en los tres últimos años |
| 7 | Comparativo de la evolución del gasto del año presupuestado versus el actual | Comportamiento estimado de los egresos a nivel de las principales cuentas con respecto al gasto del presente año. |
| 8 | Composición del presupuesto y gráfico | Cuadro resumen de las cuentas y gráficos de composición del gasto. |
| 9 | Evolución anual de recursos | Detalle de la evolución del presupuesto y ejecución últimos cuatro años. |
| 9 b | Evolución anual de recursos en términos reales | Detalle de la evolución del presupuesto y ejecución últimos cuatro años en términos reales. |
| 10 | Programa de Inversión y Justificación de Partidas. | Plan de Inversiones y Justificación de Partidas para el período. |
| 11 | Resumen de Viajes oficiales, de Capacitación y actividades de formación | Detalle de los viajes oficiales, de capacitación y actividades de formación. |
| 12 | Presupuesto plurianual de ingresos y gastos | Detalle del presupuesto plurianual de ingresos y gastos |

Cuadros detalle de presupuesto



**5. Proyectos estratégicos**

*Detalle de proyectos estratégicos*

**

Documentos

**6. Plan Estratégico**



Versión

Ajustada

Julio 2020

Plan

estratégico

2019-2023

La información contenida en este documento es propiedad intelectual de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN). La SUPEN no se hace legalmente responsable de la transmisión incorrecta de la información aquí contenida. La confección del documento estuvo a cargo de la División de Planificación y Normativa de la SUPEN. Cualquier duda a consulta sobre este documento favor canalizarla a la dirección de correo: [Supen@Supen.fi.cr](mailto:Supen@Supen.fi.cr)

Este documento ha sido puesto en 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.

# Contenido

[Presentación 4](#_Toc47345186)

[Antecedentes 5](#_Toc47345187)

[Partes Interesadas 9](#_Toc47345188)

[Análisis FODA 10](#_Toc47345189)

[Riesgos Institucionales 13](#_Toc47345190)

[Alineamiento Estratégico 14](#_Toc47345191)

[Objetivo 1: 16](#_Toc47345192)

[Objetivo 2: 17](#_Toc47345193)

[Objetivo 3: 18](#_Toc47345194)

[Objetivo 4: 19](#_Toc47345195)

[Hoja de ruta SUPEN 20](#_Toc47345196)

# Presentación

La confección de este documento se logró gracias a un proceso de discusión con las diferentes partes interesadas de la organización, evaluando las mejores estrategias posibles que pudieran realizarse antes del año 2023, plazo dispuesto por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero para los planes estratégicos de los supervisores finalicen su ciclo.

El sistema de pensiones costarricense enfrenta una serie de desafíos que se han venido acelerando en los últimos años como consecuencia de los cambios demográficos y las transformaciones del mercado laboral.

El envejecimiento de la población, una reducción importante en la tasa de natalidad, se suman a un alto nivel de informalidad en las relaciones laborales, a transformaciones en las jornadas laborares y a los esquemas de remuneración a los trabajadores (distintos a los salarios en planilla), lo cual debe tenerse en consideración para que el Sistema de Pensiones siga otorgando protección, especialmente para la vejez.

Hoy en día nos encontramos con una importante población adulta mayor en pobreza con ingresos que apenas alcanzan para cubrir necesidades de alimentación. Existen regímenes de pensiones con desbalances actuariales con beneficios que superan su nivel el nivel de contribución. Es por lo que se requiere una revisión y ajustes en su diseño, donde se den soluciones concretas para la mitigación de los riesgos tendientes a incrementar el bienestar de los afiliados y pensionados.

Dentro de los objetivos primordiales de este plan estratégico se presentan soluciones para enfrentar estos desafíos y lograr un sistema de pensiones más robusto propiciando mayor el bienestar de nuestra población. Es plan estratégico ajustado contempla la revisión de la misión y visión de la SUPEN y responde al alineamiento estratégico necesario para su consecución. En lo fundamental hemos definido una ruta clara para el logro de los objetivos estratégicos, detallando para cada uno de ellos sus estrategias, actividades y proyectos para alcanzarlos.

# Antecedentes

La Superintendencia de Pensiones fue creada por la Ley del Régimen privado de Pensiones Complementarias, No. 7523 del 7 de julio de 1995, como un órgano de máxima desconcentración, con personalidad y capacidad jurídicas instrumentales, y adscrito al Banco Central de Costa Rica. Inició sus funciones en agosto de 1996.

De acuerdo con el texto original del artículo 33 de esa Ley, correspondía a la SUPEN regular y fiscalizar el Régimen de Pensiones, no obstante, las funciones asignadas a este órgano en el artículo 35 de dicho cuerpo normativo circunscribían su competencia a autorizar y fiscalizar el funcionamiento de las operadoras de planes de pensiones complementarias creadas con el objeto de administrar planes privados de pensiones complementarias.

En febrero de 2000, con la aprobación de la Ley de Protección al Trabajador, No. 7983, el ámbito de acción de la SUPEN 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 regímenes especiales sustitutos de este (Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Poder Judicial, Régimen de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional y Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Benemérito Cuerpo de Bomberos) y los fondos complementarios de pensiones creados por leyes especiales o convenciones colectivas.

Por otra parte, a la SUPEN le fue encargada la regulación y supervisión de los nuevos regímenes que creó la Ley de Protección al Trabajador, a saber: el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, los Fondos de Capitalización Laboral, el Ahorro Voluntario, y el Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias, ambos basados en sistemas de capitalización individual. Además, la nueva 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, regímenes básicos y fondos creados por leyes especiales, aspecto que no estaba contemplado en la legislación anterior.

A finales de 2002, por medio de una reforma al artículo 36 de la Ley No. 7523, se le encargó 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.

Los cambios operados con la Ley de Protección Trabajador asignaron a la SUPEN de forma concreta responsabilidades y funciones en los ámbitos que adelante se señalan. Estas orientaciones con piezas fundamentales de nuestro alineamiento estratégico.

* Velar por el equilibrio actuarial de los regímenes administrados
* Supervisar la inversión de los recursos administrados, dictar políticas respecto a composición y valoración de carteras.
* Comprobar la correcta imputación de los aportes
* Contar con información confiable y oportuna de los sistemas. Definir contenido, forma y periodicidad de la información por suministrar sobre situación financiera de los sistemas, características y costos.

De acuerdo con el artículo 33 de la Ley No. 7523, la SUPEN cuenta con un superintendente y un intendente. Además, y de conformidad con el artículo 169 de la Ley de Mercado de Valores, No. 7732 de 17 de diciembre, la SUPEN funciona bajo la dirección de un órgano denominado Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), al cual le corresponde, entre otros: nombrar y remover al superintendente e intendente de pensiones; aprobar las normas generales de organización de la superintendencia; aprobar el plan anual operativo y los presupuestos de la superintendencia; conocer y resolver en apelación los recursos interpuestos contra las resoluciones dictadas por el superintendente; y aprobar los reglamentos necesarios para el cumplimiento de las competencias asignadas a la superintendencia.

La integración que debe adoptar el CONASSIF cuando se reúna para conocer asuntos de SUPEN se encuentra prevista en el artículo 35 de la No. 7523. En este caso, el Ministro o Viceministro de Hacienda será sustituido por el Ministro de Trabajo o su representante. Además, se adicionará un miembro nombrado por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, con base en una terna propuesta por la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Con esta disposición el legislador se asegura que, cuando el CONASSIF vaya a conocer asuntos relacionados con la Superintendencia de Pensiones, contará con la participación de dos representantes del sector social, a saber: 1.- el Ministro de Trabajo, quien tiene asignada la rectoría del sector; 2.- un representante de la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular.

## Dirección de la organización

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.

## Sistema de Gestión Certificado

El sistema de gestión de calidad de la SUPEN, por medio del cual se atiende los requerimientos de control interno dictados por la Contraloría General de la Republica, se encuentra debidamente certificado bajo la Norma ISO 9001:2015 desde el año 2008.

## Recursos

El presupuesto de la Superintendencia de Pensiones está financiado según los establecido en Ley Reguladora del Mercado de Valores (Ley No. 7732) en su artículo 174, recientemente modificada por la Ley No. 9746 del 16 de octubre del 2019, en donde se establece un financiamiento conjunto entre los sujetos fiscalizados y el Banco Central de Costa Rica, con una gradualidad que inicia cobrando a los supervisados un 20% del presupuesto anual en el año 2020 y alcanzando un 50% de éste en el año 2027.

# Partes Interesadas

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

* Afiliados y Pensionados al Sistema Nacional de Pensiones.
* Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero.
* Banco Central de Costa Rica
* Asamblea Legislativa de la Republica de Costa Rica
* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
* Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
* Ministerio de Hacienda.
* Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
* International Organization of Pension Supervisors (IOPS).
* Banco Interamericano de Desarrollo (BID-REDPLAC)
* Asociación internacional de Organismos de Supervisión (AIOS)

# Análisis FODA

Fortalezas

* La SUPEN cuenta con colaboradores de amplia experiencia y conocimientos previsionales para supervisar, normar y comunicar, de acuerdo con las necesidades del Sistema Nacional de Pensiones y Fondo de Capitalización Laboral.
* El personal de la organización tiene un alto compromiso y flexibilidad para adaptarse a los cambios en el entorno.
* Posee la legitimidad legal para llevar a cabo la supervisión sobre el SNP y el Fondo de Capitalización Laboral.
* La SUPEN ha sido pionera en el uso de las tecnológicas de información para llevar adelante procesos de supervisión de acuerdo con los requerimientos de los mercados financieros, los cuales han sido ampliamente puestos a prueba durante la pandemia que se ha enfrenado en el 2020.
* Los niveles de contribución global del país son cercanos al 20% de salario del trabajador, lo cual permite tasas de reemplazo del 60% al momento de retiro de los trabajadores, de lograrse una buena gestión de los recursos y eliminando barreras que hoy generan ineficiencias.

Oportunidades

* Existe en el país un bajo nivel de cultura previsional en la población, por lo cual se hace necesario educar a las personas, procurando que por su propia voluntad incrementen y fiscalicen sus contribuciones, exigiendo mejores servicios a los gestores de pensión.
* 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.
* La SUPEN posee la información de todos los participantes del sistema, tiene la posibilidad de integrar la información y ofrecer a los participantes en el sistema una serie de nuevos servicios de información para la toma de decisiones.
* SUPEN puede lograr alcanzar mayor credibilidad y ser referente técnico en materia financiera y actuarial para brindar criterios en temas asociados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

Debilidades

* Existen una serie de temas que no están bajo el campo de acción de la Superintendencia, participantes no sujetos a regulación, potestades legales insuficientes para hacer cumplir las recomendaciones o disposiciones, y un marco sancionatorio limitado para corregir conductas de mercado que se han vuelto perjudiciales para el trabajador.
* La complejidad en el diseño del Sistema de Pensiones, el cual se ha conformado históricamente a través de gran cantidad de leyes y de reglas diferenciadas para determinados sectores, hace que sea complejo de supervisar y que presente inequidades transversales entre grupos de la población.

Amenazas

* La pandemia del COVID 19 ha mostrado lo frágil que es el sistema de pensiones a afectaciones al mercado laboral y financiero. Es necesario implementar mecanismos que permitan que el sistema de pensiones se recupere de los efectos de esta crisis.
* El país enfrenta una difícil situación fiscal, que incrementa las necesidades de financiar al Gobierno con sus consecuentes efectos en los rendimientos de mercado. Actualmente, los instrumentos de Gobierno son los que en mayor proporción conforman los portafolios de los gestores requiriéndose a futuro fortalecer la diversificación y con ello reducir la exposición a riesgos.
* El envejecimiento de la población, la alta informalidad y los cambios en el mercado laboral llevan a poner prioridad a la recuperación cuanto antes del equilibro actuarial del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, cuya cuantía y responsabilidad solidaria del Estado exigen tomar decisiones de manera urgente.
* El nivel de pobreza en los adultos mayores y su dependencia a las pensiones del Régimen No Contributivo son un llamado de atención a todos los costarricenses, el país debiera avanzar en una protección universal para la vejez, buscándoles un adecuado financiamiento y ajustando los aportes del estado a otros grupos particulares.
* El tiempo en el que el Régimen Obligatorio de Pensiones empiece a dar pensiones que complementen por encima del 10% la pensión del régimen básico apenas está iniciando, sin embargo las necesidades de las partes interesadas presionan para que esta maduración se detenga y se posibilite un retiro total. De persistir esta situación, impediría que el producto finalmente se desarrolle y logre en los próximos años aportar el tan necesario complemento a las prestaciones para atender las necesidades durante la vejez.

# Riesgos Institucionales

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

Desde el punto de vista estratégico de SUPEN, se pueden citar los siguientes riesgos asociados que han sido analizados en el presente ejercicio estratégico:

* Cumplimiento de los planes y cronogramas de trabajo asociados al proceso de supervisión de los entes regulados, producto de factores ajenos a nuestro control, como la situación actual del COVID 19.
* Atención puntual de requerimientos de las partes interesadas, dados los requerimientos urgentes que surgen en la dinámica del sistema de pensiones.
* Detectar en la planificación requerimientos importantes de atender de cara a las necesidades de los participantes en el sistema de pensiones.
* Contar con adecuados indicadores de medición para la evaluación de las estrategias y su impacto en la consecución de los objetivos institucionales.
* Contar con la infraestructura tecnológica suficiente que garantice la conectividad durante las labores en teletrabajo.
* Contar con la atención adecuadas de incidentes al personal de la institución debido al distanciamiento del personal respecto al edificio.

Todos estos riesgos están siendo mitigados mediante ejercicios periódicos de evaluación de cumplimiento de la planificación estratégica y valoración de riesgos y calidad.

# Alineamiento Estratégico

## Marco Estratégico

**Misión**

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

**Visión**

Ser líder en el fortalecimiento del sistema multipilar de Pensiones en procura del bienestar de las personas.

**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 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.

**Objetivos Estratégicos**

1. Vigilar la gestión de los participantes del SNP, mediante un modelo de supervisión basado en riesgos, para proteger los intereses de los afiliados y pensionados.
2. Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados.
3. Empoderar al afiliado y pensionado dotándolo de información y herramientas para mejorar su educación previsional.
4. Fortalecer la gestión institucional mediante la mejora de sus recursos y procesos para la óptima prestación de los servicios.

**ESTRATEGIAS, ACTIVIDADES Y PROYECTOS**

**POR OBJETIVO**

# 

# Objetivo 1:

Vigilar la gestión de los participantes del SNP, mediante un modelo de supervisión basado en riesgos, para proteger los intereses de los afiliados y pensionados

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Estrategias** |  | **Actividades** |  | **Proyectos** |
| 1.1. Evaluar la gestión de los riesgos inherentes mediante metodologías que permitan supervisar la situación de los fondos de pensión. |  | 1.1.1. Desarrollo de metodologías para la modelación de riesgos inherentes incluido el riesgo de créditos y evaluación del desempeño financiero de los fondos de pensión. |  | * + - 1. Creación de un tablero de indicadores de alerta temprana para la Supervisión, que contenga indicadores de riesgo financieros y actuariales       2. Creación de un módulo de Consultas para supervisión y generación de Estadísticas.       3. Creación de un Sistema para la supervisión de los créditos que otorgan los gestores de pensiones.       4. Creación de un nuevo módulo en el sistema de inversiones para el manejo de liquidez.       5. Formular la normativa para la implementación de multi fondos. |
|  |  |  |  |  |
| 1.2. Fortalecer la infraestructura tecnológica para dotar a los usuarios de herramientas para el análisis de la información |  | 1.2.1. Dotar a la organización de nuevas herramientas tecnológicas por medio de las cuales se apoye la supervisión basada en riegos. |  | 1.2.1.1. Crear un módulo en la base de datos que permita organizar la información, mejorar el desempeño de las consultas y la creación de nuevas métricas.  1.2.1.2. Migrar el Sistema Electrónico de Compensación a la Plataforma del SINPE |
|  |  |  |  |  |
| 1.3 Promover las reformas legales necesarias para dotar de competencias a la superintendencia en la supervisión y regulación del sistema de pensiones. |  | 1.3.1 Aumentar las capacidades de supervisión en temas de gobierno corporativo, marco sancionatorio, intervención administrativa y protección al consumidor financiero. |  | 1.3.1.1. Crear un texto de reforma a la Ley de protección al Trabajador y a la Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias para que dé a la SUPEN nuevas capacidades para ejercer la supervisión.  1.3.1.2. Impulsar en la Asamblea Legislativa el texto sustantivo para el proyecto de Ley al Consumidor Financiero. |

# Objetivo 2:

Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Estrategias** |  | **Actividades** |  | **Proyectos** |
| 2.1. Impulsar las reformas necesarias para alcanzar la cobertura, sostenibilidad y suficiencia del SNP y del FCL |  | 2.1.1 Elaborar propuestas que mejoren la cobertura y la suficiencia de SNP y del FCL, con el apoyo de organismos internacionales de reconocida experiencia en la materia. |  | 2.1.1.1. Diseñar un sistema de contribución para los trabajadores independientes.  2.1.1.2. Diseñar un nuevo mecanismo de afiliación automática para los fondos obligatorios.  2.1.1.3. Diseñar los esquemas de afiliación y control de las cuentas de beneficios del ROP.  2.1.1.4. Elaborar una propuesta para fortalecer el FCL y que mejore sus posibilidades de atender la contingencia de desempleo. |
|  |  | 2.1.2 Evaluar el desarrollo de los fondos voluntarios y proponer las reformas pertinentes para su futuro crecimiento. |  | 2.1.2.1. Diagnóstico de las barreras que enfrenta el producto |
|  |  | 2.1.3 Proponer mecanismos adecuados para la portabilidad y traslado de cotizaciones entre los regímenes básicos. |  | 2.1.3.1 Proponer un texto de ley mediante el cual se regule la portabilidad y el traslado de cotizaciones entre los regímenes básicos. |
|  |  | 2.1.4 Diseñar el esquema de afiliación en la etapa de beneficios del ROP que maneje las particularidades del mercado laboral. |  | 2.1.4.1. Diseñar los ajustes al esquema de afiliación para los pensionados del ROP |
|  |  |  |  |  |
| 2.2. Mantener actualizado el marco normativo para dar seguridad jurídica a los afiliados, pensionados y gestores participantes del SNP |  | 2.2.1 Optimizar la normativa vigente, a partir de criterios de suficiencia, beneficio y calidad para el SNP. |  | 2.2.1.1. Actualizar la normativa vigente identificada como clave para la estabilidad, la solidez y el eficiente funcionamiento del Sistema Nacional de Pensiones |

# Objetivo 3:

Empoderar al afiliado y pensionado dotándolo de información y herramientas para mejorar su educación previsional.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Estrategias** |  | **Actividades** |  | **Proyectos** |
| 3.1 Promover la educación previsional en coordinación con los gestores, en procura de mejorar la toma de decisiones de los afiliados y pensionados. |  | 3.1.1. Evaluar periódicamente el conocimiento, necesidades y satisfacción de los afiliados y pensionados hacia el SNP. |  | 3.1.1.1. Implementar el plan de educación previsional en función de las necesidades de los afiliados y pensionados. |
|  |  |  |  |  |
| 3.2. Mantener informado al público sobre los beneficios del Sistema Nacional de Pensiones y sus reformas. |  | 3.2.1. Definir la estrategia de comunicación para atender las oportunidades de mejora detectadas en los diagnósticos. |  | 3.2.1.1. Diseñar e implementar un plan maestro de comunicación 2020-2023. |
|  |  |  |  | 3.2.1.2. Rediseñar la página web de la Superintendencia |
|  |  |  |  | 3.2.1.3. Crear un módulo de información que atienda necesidades de periodistas, gestores, estudiantes y afiliados. |

# Objetivo 4:

Fortalecer la gestión institucional mediante la mejora de sus recursos y procesos para la óptima prestación de los servicios.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Estrategias** |  | **Actividades** |  | **Proyectos** |
| 4.1. Fortalecer las competencias del recurso humano acorde al modelo de supervisión |  | 4.1.1 Definir la capacitación necesaria para la atención a las brechas identificadas y las necesidades del entorno |  | * + - 1. Realizar un ejercicio de diagnóstico de las brechas del personal para la adecuada aplicación del MSBR.       2. Diseñar e implementar un plan de cierre de brechas para todo el personal.       3. Realizar ejercicio de evaluación del Clima Organizacional, cada dos años, con el fin de mejorar el ambiente motivacional en la organización. |
|  |  |  |  |  |
|  |  | 4.1.2. Impulsar con el BCCR una metodología de evaluación que vincule la gestión y el desempeño. |  | 4.1.2.1. Proponer un modelo de evaluación del desempeño de los funcionarios vinculado a las metas y objetivos planteados en la planificación de la institución. |
|  |  |  |  | 4.1.2.2. Desarrollar una metodología de evaluación de la efectividad del plan de capacitación en el cierre de brechas. |
|  |  |  |  |  |
| 4.2. Mejorar la gestión institucional de los servicios que se brindan por medio de la adecuación de los procesos. |  | 4.2.1. Mejorar los procesos de la organización tomando como base los diagnósticos de Aseguramiento de Calidad realizado internamente y los diagnósticos a que se vea sometida la organización. |  | 4.2.1.1. Implementar un esquema para la planificación y control de los recursos institucionales dedicados a la prestación de servicios. |

# Hoja de ruta SUPEN

Proyectos Estratégicos por año de inicio

| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| --- | --- | --- | --- |
| (1.1.1.3) Creación de un Sistema para la supervisión de los créditos que otorgan los gestores de pensiones.  (1.1.1.4) Creación de un nuevo módulo en el sistema de inversiones para el manejo de liquidez.  (1.2.1.2) Migrar el Sistema Electrónico de Compensación a la Plataforma del SINPE  (2.1.4.1) Diseñar los ajustes al esquema de afiliación para los pensionados del ROP  (1.1.1.5) Crear la normativa para la implementación de multi fondos.  (2.2.1.1) Actualizar la normativa vigente identificada como clave para la estabilidad, la solidez y el eficiente funcionamiento del Sistema Nacional de Pensiones  (3.2.1.1) Diseñar e implementar una estrategia de comunicación 2020-2023. | (1.1.1.1) Creación de un tablero de indicadores de alerta temprana para la Supervisión, que contenga indicadores de riesgo financieros y actuariales.  (1.3.1.1) Crear un texto de reforma a la LPT para que dé a la SUPEN nuevas capacidades para ejercer la supervisión.  (1.1.1.1) Creación de un tablero de indicadores de alerta temprana para la Supervisión, con indicadores de riesgo financieros y actuariales.  (1.3.1.2) Impulsar en la Asamblea Legislativa el texto sustantivo para el proyecto de Ley al Consumidor Financiero.  (2.1.1.1) Crear un módulo en la base de datos para organizar la información, mejorar el desempeño de las consultas y la creación de nuevas métricas.  (2.1.1.4) Elaborar una propuesta para que el FCL y que mejore sus posibilidades de atender la contingencia de desempleo.  (3.1.1.1) Implementar el plan de educación previsional en función de las necesidades de los afiliados y pensionados.  (3.2.1.2) Rediseñar la página web de la Superintendencia | (1.1.1.2) Creación de un módulo de Consultas para supervisión y generación de Estadísticas.  (2.1.1.1) Diseñar un sistema de contribución para los trabajadores independientes  (2.1.3.1) Proponer un texto de ley mediante el cual se regule la portabilidad y el traslado de cotizaciones entre los regímenes básicos.  (4.1.1.1) Realizar un ejercicio de diagnóstico de las brechas del personal para la adecuada aplicación del MSBR.  (4.1.1.2) Diseñar e implementar un plan de cierre de brechas para todo el personal.  (4.1.2.2) Desarrollar una metodología de evaluación de la efectividad del plan de capacitación en el cierre de brechas.  (4.1.1.4) Realizar ejercicio de evaluación del Clima Organizacional (Cada dos años con el fin de mejorar el ambiente motivacional en la organización) | (2.1.1.2) Diseñar un nuevo mecanismo de afiliación automática para los fondos obligatorios.  (3.2.1.3) Crear un módulo de información que atienda necesidades puntuales de periodistas, gestores, estudiantes y afiliados.  (4.1.2.1) Proponer un modelo de evaluación del desempeño de los funcionarios vinculado a las metas y objetivos planteados en la planificación de la institución.  (4.2.1.1) Implementar un esquema para la planificación y control de los recursos institucionales dedicados a la prestación de servicios. |

**7. Plan de capacitación Institucional**



|  |
| --- |
| **Plan de Capacitación Institucional 2021** |
|  |
|  |
| Lograr que el personal desarrolle las competencias idóneas para el cumplimiento adecuado de sus funciones |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

Contenido

[OBJETIVO 2](#_Toc43889967)

[ESFUERZOS DE CAPACITACIÓN DE NATURALEZA TÉCNICA Y ACADÉMICA 4](#_Toc43889968)

[**Programa de Capacitación Institucional** 4](#_Toc43889969)

[**Becas para estudios superiores** 11](#_Toc43889970)

[**Formación Interna** 12](#_Toc43889971)

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.

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, 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).

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 2021 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 2021 por tema y dependencia. Cabe destacar, que para dicho período se aprobó un presupuesto total de **¢112,5 millones de colones**.

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 el coordinar con el Área de Comunicación y Servicios 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

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

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.

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:











Becas para estudios superiores

En este apartado, se detallan las solicitudes de estudios a nivel universitario por carrera, dependencia y cantidad de funcionarios beneficiados, propuestas para el nuevo período.

Según lo expuesto, se aprobó un presupuesto de ¢**3,0 millones de colones** para el año 2021.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Becas para estudios superiores | | |
| 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. | | |
| División Supervisión de Regímenes Colectivos | | |
| Nombre de la carrera | **Objetivo** | Cantidad de funcionarios |
| Máster en Dirección y Gestión de Planes y Fondos de Pensiones | Especializar funcionarios en dirección y gestión de planes y fondos de pensión.  Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS): <https://oiss.org/oferta-formativa/de-la-secretaria-general/master-en-direccion-y-gestion-de-planes-y-fondos-de-pensiones-curso> | 4 |
| Máster online en Mercados Financieros y Gestión de Activos | Conocer y analizar los Mercados Financieros y los distintos productos que cotizan en los mismos (renta variable, renta fija, divisas etc..), con el fin de gestionar cualquier cartera de activos financieros, controlando sus correspondientes riesgos.  Instituto de Estudios Bursátiles (IEB): <https://www.www.ieb.es/estudios/masters,online/mercados-financieros-y-gestion-activos/> | 3 |

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[[4]](#footnote-5)*, 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, redunda 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.

**8. Informe Técnico del Proceso de Formulación de Salarios 2021 de 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 2021 y 2020, así como exponer la metodología seguida en el proceso de formulación de los salarios del 2021, 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 2021 se propone un crecimiento en la partida de Remuneraciones entre 2021 y 2020 de un **1,0%,** incremento que a la vez se concibe como “provisión” para cubrir los posibles aumentos salariales que se autoricen por la Junta Directiva.

***Cambios relevantes***

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 10, del acta de la sesión 5907-2019, celebrada el 4 de diciembre de 2019 aprobó la modificación de la Estructura de organización y funciones de la Auditoría Interna del Banco Central de Costa Rica, con lo cual produjo sustituir el nombre del Departamento Auditoría de Procesos Sustantivos, por Departamento Auditoría Financiera; se sustituyó el nombre del Departamento Auditoría Procesos de Apoyo por Departamento Auditoría Operacional, y se trasladaron cinco plazas al departamento de Auditoría Financiera al de Auditoría Operacional.

Una plaza de la División Económica fue trasladada mediante oficio GER 0305-2019 del 19-11-2019 a la División Gestión y Desarrollo al Departamento de Riesgos.

Se eliminan dos plazas por servicios especiales en la División Económica en virtud del cierre de proyectos de dicha división tal como fue establecido en el artículo 3 del acta de la sesión 5784-2017, celebrada el 10 de agosto del 2017.

Una plaza de la División Sistemas de Pagos fue trasladada mediante oficio GER 0152-2019 a la División Gestión y Desarrollo.

Del artículo 6 del acta de la sesión 5920-2020, del 10 de marzo de 2020 se realizaron los siguientes cambios:

* Se traslada el departamento de Registro y Liquidación de la División Gestión de Activos y Pasivos a la División Sistemas de Pagos, lo que implicó el movimiento de 10 plazas regulares.
* Se traslada el Departamento de Riesgo de la División Gestión y Desarrollo para que reporte directamente a la Junta Directiva lo que implicó el movimiento de 7 plazas y la creación de una nueva plaza profesional.
* Se eliminan 5 plazas de la División Administrativa para dar contenido a reclasificaciones de plazas dentro de la misma división.
* Se crea una plaza en la División Administrativa en el área Gestión de Cultura y Clima Laboral.

Mediante resolución de Gerencia 023-2020 se trasladan dos plazas de servicios especiales dentro de la misma división de Servicios Tecnológicos.

En los Órganos de Desconcentración Máxima la SUGEF trasladó y reclasificó 2 plazas dentro de la misma entidad.

En SUGEVAL mediante resoluciones 3416-2019 y 3500-2019 se trasladan y reclasifican dos plazas dentro de la misma entidad y se eliminan tres plazas mediante SGV-R-3465.

En SUGEF se eliminan 7 plazas por servicios especiales que han decidido no utilizar en el 2021.

Con base en la Ley N°9816 (Ley de Creación del Fondo de Garantía de Depósitos y de

Mecanismos de Resolución de los Intermediarios Financieros) se crea un nuevo departamento denominado Fondo de Garantía de Depósitos con una plaza de Director de Departamento.

***Composición del presupuesto de salarios***

En el año 2021, con base en el cuadro 1 se destaca el crecimiento del salario global en relación con las demás partidas salariales, el componente de méritos y salario por servicios especiales son los componentes que en mayor medida disminuyeron su participación en el presupuesto.

**Cuadro 1: Distribución Porcentual del Presupuesto de Salarios,**

**según Partida Anual, Período 2020-2021**

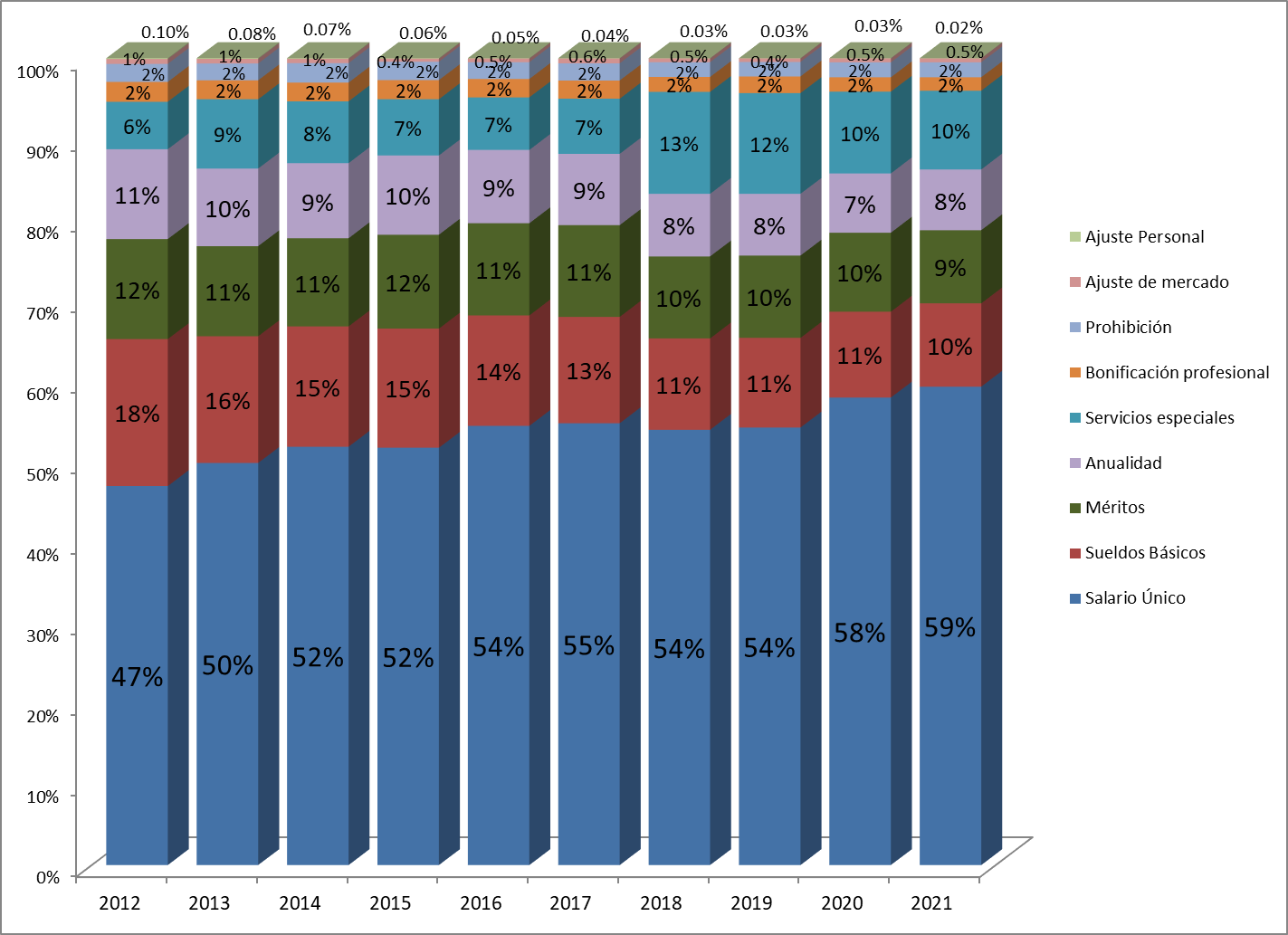
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Partida** | **Distribución porcentual** | | |
| **2020** | **2021** | **Diferencia** |
| Sueldos Básicos | 9,80% | 9,71% | -0,09% |
| Salario Único | 61,91% | 63,09% | 1,18% |
| Servicios especiales | 7,86% | 7,24% | -0,62% |
| Anualidad | 6,77% | 6,76% | -0,01% |
| Méritos | 9,11% | 8,60% | -0,51% |
| Bonificación profesional | 1,70% | 1,64% | -0,06% |
| Prohibición | 2,25% | 2,24% | -0,01% |
| Ajuste Personal | 0,02% | 0,02% | 0,00% |
| Ajuste salarial de mercado | 0,59% | 0,69% | 0,10% |
| **Total** | **100%** | **100%** |  |

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 2012-2021**

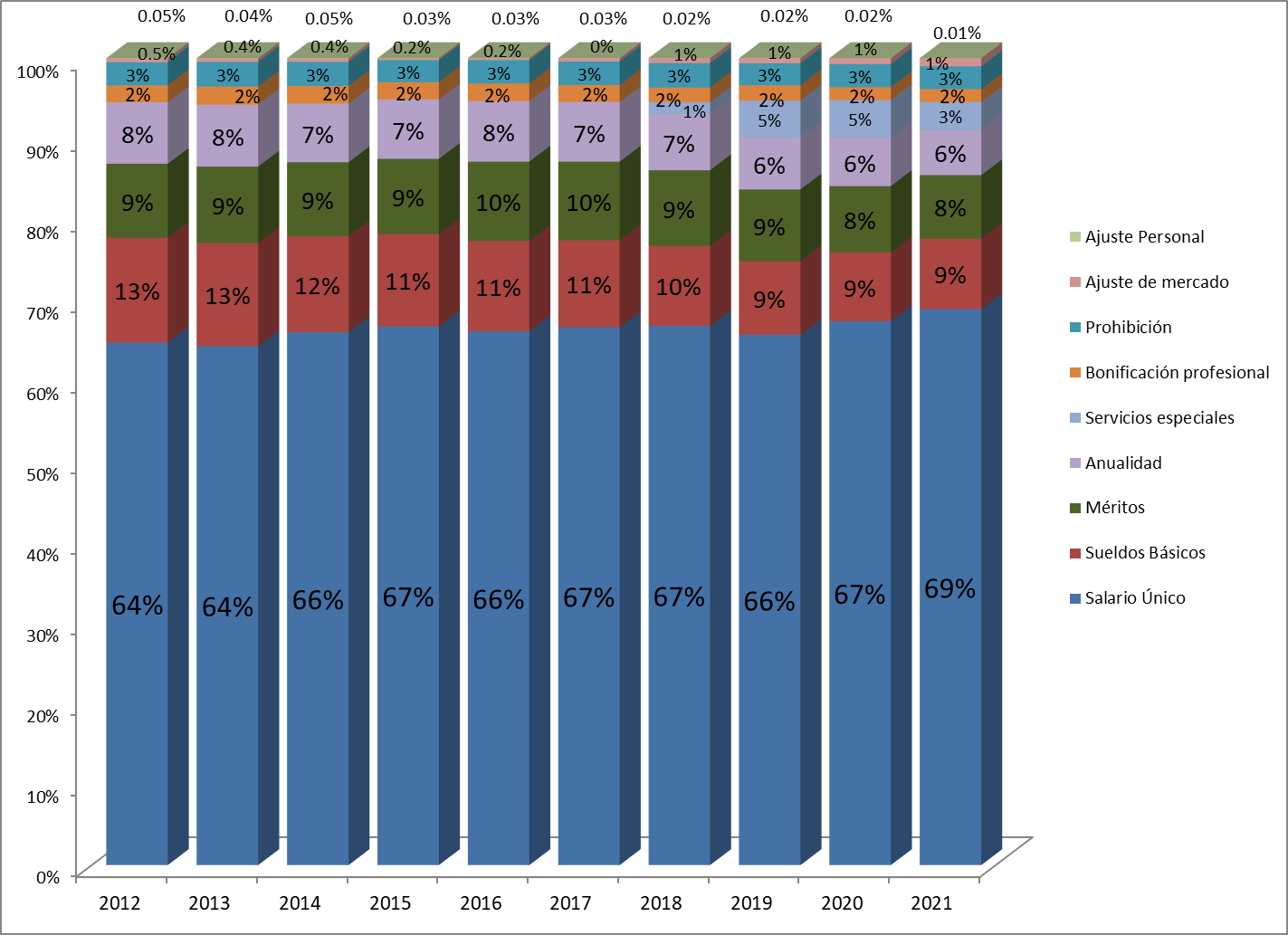
******

De acuerdo con el Gráfico 2, al analizar la composición de las partidas de salarios de los Órganos Desconcentrados para el 2021, 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, aunque la participación del salario global es mayor que en el BCCR, el crecimiento de su proporción porcentual ha sido más lento a lo largo del periodo presentado.

**GRÁFICO 2**

**ODM: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PRESUPUESTO DE SALARIOS, SEGÚN PARTIDA**

**SEGÚN Y AÑO, PERIODO 2012-2021**



***Número de plazas en el presupuesto de salarios 2021***

En relación con la cantidad de plazas aprobadas a nivel institucional (BCCR y ODM) para el 2021, hay una diminución con respecto a la formulación del año 2020 de 12 plazas.

**Cuadro 2: Distribución Plazas del Presupuesto de Salarios, según dependencia**

**Período 2020-2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dependencia** | **Año** | | |
| **2020** | **2021** | **Diferencia** |
| *BCCR* | 764 | 762 | -2 |
| *SUGEF* | 233 | 226 | -7 |
| *CONASSIF* | 25 | 25 | 0 |
| *SUPEN* | 79 | 79 | 0 |
| *SUGEVAL* | 90 | 87 | -3 |
| *SUGESE* | 50 | 50 | 0 |
| **Total** | **1.241** | **1.229** | **-12** |

***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 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 2020-2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Escala** | **Año** | | |
| **2020** | **2021** | **Crecimiento** |
| Gerencial Global | 12 | 13 | 1 |
| Gerencial Pluses | 2 | 1 | -1 |
| Regular Global | 779 | 785 | 6 |
| Regular Pluses | 329 | 320 | -9 |
| Servicios Especiales | 119 | 110 | -9 |
| **Total** | **1.241** | **1.229** | **-12** |

***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 **1,0%** para la partida de Remuneraciones a nivel institucional, en donde algunas categorías ni siquiera se incrementó el nivel salarial presupuestario dado que este año recibieron un ajuste salarial relativamente bajo (menos del 1%).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cuadro 4: Escala Regular Global Presupuestaria** | | | |
| **Categoría** | **Formulación 2020** | **Formulación 2021** | **Variación** |
| 02 | 139.649 | 137.063 | -1,9% |
| 03 | 160.442 | 163.328 | 1,8% |
| 04 | 196.114 | 192.482 | -1,9% |
| 05 | 210.680 | 224.153 | 6,4% |
| 06 | 292.812 | 292.812 | 0,0% |
| 07 | 363.084 | 363.084 | 0,0% |
| 08 | 444.989 | 444.989 | 0,0% |
| 09 | 549.068 | 549.068 | 0,0% |
| 10 | 973.325 | 986.769 | 1,4% |
| 12 | 1.366.141 | 1.457.672 | 6,7% |
| 13 | 1.470.951 | 1.637.865 | 11,3% |

Para la definición de la escala regular de básicos más pluses presupuestaria 2020, se estableció una variación promedio de 2,7% valor que se originó con base en simulaciones que permitieran alcanzar el 1% para toda la partida de remuneraciones.

En lo que respecta a la definición de las escalas Gerenciales se determinó un incremento del 6% incremento en virtud del descongelamiento salarial esperado dado que termina la vigencia de lo establecido en la ley N°9635, que dejó sin aumentos los montos salariales superiores a los 4 millones de colones durante dos años (2019 y 2020).

***Montos presupuestados según partida 2020 - 2021***

En el siguiente cuadro se comparan los montos presupuestarios 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 0**,5%,** porcentaje que se procuró aproximar a la proyección estimada del 1%, sin embargo se dificultó alcanzarlo debido a la eliminación de 12 plazas y salida del personal de básico más pluses principalmente por el motivo de pensión, lo que en cierta forma “abarató” las plazas que quedaron vacantes.

**Cuadro 5: Distribución del Presupuesto Formulado de Salarios,**

**Según Partida por Año, Periodo 2021-2020**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Partida** | **2021** | **2020** | **Diferencia** | **Variación %** |
| Sueldos Básicos | 3.092.594.856 | 3.106.087.088 | -13.492.232 | -0,4% |
| Salario Único | 20.098.346.112 | 19.632.876.796 | 465.469.316 | 2,4% |
| Servicios especiales | 2.305.717.804 | 2.490.841.236 | -185.123.432 | -7,4% |
| Anualidad | 2.154.544.662 | 2.145.551.760 | 8.992.902 | 0,4% |
| Méritos | 2.740.841.488 | 2.888.262.247 | -147.420.759 | -5,1% |
| Bonificación profesional | 523.284.336 | 538.109.802 | -14.825.466 | -2,8% |
| Prohibición | 714.344.752 | 714.692.535 | -347.783 | 0,0% |
| Ajuste Personal | 6.079.268 | 6.808.568 | -729.300 | -10,7% |
| Ajuste de mercado | 221.140.381 | 186.648.467 | 34.491.914 | 18,5% |
| **Total** | **31.856.893.658** | **31.709.878.499** | **147.015.159** | **0,5%** |

La partida de “Ajuste Personal” tiende a ser la partida con mayor porcentaje de disminución debido a que este es un monto invariable y que solo tiende a disminuir con la salida de personal y que generalmente lo mantiene personal que está próximo a pensionarse y la partida de salarios por servicios especiales disminuyó significativamente dado el cierre de plazas.

La partida de Ajuste Salarial de Mercado y la de Anualidad fueron los únicos pluses salariales adicionales al salario global que presentaron crecimiento debido a la holgura con que se estimaron los crecimientos tanto del salario básico como del salario global, además de que se utilizó la partida de anualidades dada su actual naturaleza nominal como un rubro que procuró realizar ajustes en el presupuesto que permitieran aproximar el 1% establecido por la Junta Directiva, aunque dada la disminución significativa de plazas no se logró en primera instancia el objetivo.

**Cuadro 6: Distribución del Presupuesto Formulado de Salarios,**

**Según Partida por Año, Período 2021-2020, BCCR**

| **Partida** | **2021** | **2020** | **Diferencia** | **Variación %** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sueldos Básicos | 1.970.667.244 | 1.982.435.468 | -11.768.224 | -0,6% |
| Salario Único | 11.319.555.520 | 10.912.917.496 | 406.638.024 | 3,7% |
| Servicios especiales | 1.863.728.932 | 1.887.326.584 | -23.597.652 | -1,3% |
| Anualidad | 1.436.552.935 | 1.369.541.352 | 67.011.583 | 4,9% |
| Méritos | 1.731.646.151 | 1.824.588.598 | -92.942.448 | -5,1% |
| Bonificación profesional | 318.041.880 | 332.469.791 | -14.427.911 | -4,3% |
| Prohibición | 353.188.649 | 344.667.531 | 8.521.117 | 2,5% |
| Ajuste Personal | 4.351.464 | 4.842.180 | -490.716 | -10,1% |
| Ajuste de mercado | 94.461.338 | 92.658.935 | 1.802.403 | 1,9% |
| **Total** | **19.092.194.112** | **18.751.447.936** | **340.746.176** | **1,8%** |

Al analizar el comportamiento de las partidas del ámbito Banco Central, la variación resulta mayor a lo establecido como lineamiento (1,8% vs 1,0%) debido fundamentalmente al uso de la partida de anualidades como elemento comodín que permitió aproximar con mayor precisión el valor a nivel general autorizado. El hecho de que en el BCCR haya una mayor cantidad del personal de básico más pluses provoca que el impacto sea mayor en dicha entidad, y por lo tanto, con esta medida no se impacta a las escalas globales que son de afectación generalizada y que hubiera producido un crecimiento mayor e innecesario en el presupuesto de remuneraciones de los entes desconcentrados, por lo que, con esta medida, se estaría logrando un mayor equilibrio para lograr el 1% autorizado.

En el caso de los Órganos de Desconcentración Máxima, la variación observada sobre todo en la partida de salarios globales es donde se logra ver el efecto del crecimiento salarial autorizado (1%), la notoria disminución del personal de servicios especiales y de básico más pluses ha provocado que la variación general sea negativa (-1,5%) pero esto no significa que se hayan reducido los salarios.

**Cuadro 7: Distribución del Presupuesto Formulado de Salarios,**

**Según Partida por Año, Período 2021-2020, ODM**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Partida** | **2021** | **2020** | **Diferencia** | **Variación %** |
| Sueldos Básicos | 1.121.927.612 | 1.123.651.620 | -1.724.008 | -0,2% |
| Salario Único | 8.778.790.592 | 8.719.959.300 | 58.831.292 | 0,7% |
| Servicios especiales | 441.988.872 | 603.514.652 | -161.525.780 | -26,8% |
| Anualidad | 717.991.727 | 776.010.408 | -58.018.681 | -7,5% |
| Méritos | 1.009.195.337 | 1.063.673.648 | -54.478.311 | -5,1% |
| Bonificación profesional | 205.242.456 | 205.640.011 | -397.556 | -0,2% |
| Prohibición | 361.156.103 | 370.025.004 | -8.868.901 | -2,4% |
| Ajuste Personal | 1.727.804 | 1.966.388 | -238.584 | -12,1% |
| Ajuste de mercado | 126.679.043 | 93.989.532 | 32.689.511 | 34,8% |
| **Total** | **12.764.699.546** | **12.958.430.563** | **-193.731.017** | **-1,5%** |

**FORMULACIÓN PRESUPUESTO PARTIDAS SALARIO ORDINARIO 2021[[5]](#footnote-6)**



**8.1 Aclaración cuenta N° 1-06-01, Seguros**



15 de julio del 2020

**DAD-GFH-CCL-028-2020**

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 2021, 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 2021, no aparece formulada dicha partida.

Atentamente,



Jesús Zamora C., Ejecutivo a.i.

**Área Gestión Cultura y Clima Laboral**

Departamento Gestión del Factor Humano

CC. Departamento Gestión del Factor Humano

       Consecutivo

**8.2 Certificación de estar al día en el pago de las cuotas CCSS**



**9. Políticas específicas para la formulación del presupuesto 2021**

24 de abril de 2020

JD-5931/06

Señores

Bernardo Alfaro Araya, Superintendente SUGEF

María Lucía Fernández Garita, Superintendente SUGEVAL

Tomás Soley Pérez, Superintendente SUGESE

María del Rocío Aguilar Montoya, Superintendente SUPEN

Estimados señores:

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 6, del acta de la sesión 5931-2020, celebrada el 22 de abril de 2020,

**considerando que:**

A. El presupuesto es el instrumento que expresa, en términos financieros, el plan anual de la institución, por lo que se debe fundamentar en el ejercicio estratégico realizado por el Banco Central de Costa Rica.

B. Mediante el inciso I, artículo 7, del acta de la sesión 5829-2018, del 8 de junio de 2018, se aprobaron las *Políticas de Junta Directiva para la Gestión Presupuestaria en el Banco Central de Costa Rica.*

C. Las citadas Políticas de Junta Directiva constituyen parte del marco de referencia para la elaboración del plan y presupuesto de 2021.

D. La *Política de Alto Nivel para la Gestión Presupuestaria en el Banco Central de Costa Rica* establece que en el proceso presupuestario se deben considerar aspectos referidos a la orientación estratégica, racionalidad en la asignación de recursos y exactitud en las estimaciones, de manera que:

En los planes se incorpore el componente estratégico que vincula las acciones del período con los objetivos estratégicos que forman parte del Plan Estratégico vigente. La gestión y los proyectos que se propongan en los planes deben orientarse al logro de los objetivos institucionales, lo cual se reflejará por medio de los indicadores definidos.

La estimación de los recursos debe considerar el principio de racionalidad del gasto, para satisfacer las necesidades reales, sustentadas en los planes de las diferentes áreas, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos aprobados en el Plan Estratégico. Además, se debe considerar como insumo la información generada por el Sistema costeo por actividades, costeo ABC.

Deben realizarse estimaciones precisas, con el fin de minimizar, en lo posible, el uso de variaciones al presupuesto.

E. Con la *Política de Alto Nive*l, se establecieron políticas específicas para la formulación del presupuesto del Banco Central de Costa Rica y éstas establecen que:

El presupuesto se formula para el cumplimiento de planes que incorporan como orientación estratégica: objetivos claros y precisos en cada ejercicio presupuestario, con el fin de cumplir con los productos o servicios asociados a cada área; acciones estratégicas orientadas a cumplir con los objetivos del Plan Estratégico; indicadores para la gestión y los proyectos que permitan evaluar el logro de los objetivos estratégicos, estimaciones precisas y actividades adecuadamente planificadas para minimizar el uso de modificaciones presupuestarias.

El presupuesto se divide en cuatro categorías: financiero, operación, inversión y transferencias.

Se estimará una provisión para el pago de incrementos salariales, que se deriven de la aplicación de la política salarial que ha definido la institución.

Los recursos presupuestarios sobrantes aprobados en el período corriente para atender compromisos adquiridos en el periodo anterior, en cumplimiento de los fines establecidos en el artículo 46 de la *Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Público*s, deberán congelarse.

F. El Banco Central de Costa Rica brinda los servicios que requieren los Órganos de Desconcentración Máxima.

G. Las políticas de Junta Directiva tienen una vigencia que supera el período de formulación presupuestaria.

H. Los parámetros para la formulación del presupuesto deben aprobarse cada año, ya que constituyen un complemento a las *Políticas de Junta Directiva para la Gestión Presupuestaria* *en el Banco Central de Costa Rica.*

I. La provisión para incrementos salariales considera la metodología de cálculo que, para tal efecto, establece el Departamento de Gestión del Factor Humano, la cual arroja una provisión salarial estimada para el 2021 de un 1,0%.

J. El Programa Macroeconómico 2020-2021 estableció una meta de inflación de 3% + 1%.

**dispuso en firme:**

aprobar los *Parámetros para la Formulación del Presupuesto de 2021*, según el siguiente texto:

**“*Parámetros para la Formulación del Presupuesto de 2021***

1. **Provisión para incrementos salariales.**

La provisión para el pago de incrementos salariales, de acuerdo con la metodología adjunta del cálculo del Departamento de Gestión del Factor Humano, será de un 1,0%.

2. **Presupuesto operativo 2021**

La estimación del presupuesto de operación para el 2021 (excluyendo salarios, compromisos, nueva operativa, indemnizaciones, gastos no recurrentes y lo correspondiente a billetes y monedas), debe mostrar un crecimiento de 0% como máximo, deberá respetar la aplicación de la regla fiscal definida en la Ley 9635 y sus reglamentos y cualquier directriz del Gobierno sobre presupuesto, en virtud de la situación de emergencia sanitaria actual.

3. **Servicios Corporativos**

Cuando los Órganos de Desconcentración Máxima requieran servicios del Banco Central y se incluyan en el presupuesto del Banco los recursos necesarios para atender los servicios solicitados, esos órganos no deberán incluir dentro de su propio presupuesto rubros que de alguna forma dupliquen esos costos.

4. **Cumplimiento del marco regulatorio**

La formulación presupuestaria de 2021 deberá realizarse acatando las políticas de alto nivel y las específicas, amparadas en el Gobierno Corporativo del Banco Central de Costa Rica, según su categoría presupuestaria: presupuesto financiero, presupuesto de operación, presupuesto de inversión y presupuesto para transferencias.

5. **Compromisos presupuestarios**

Los compromisos que llegaran a ser atendidos con el presupuesto de 2020, en acatamiento a las políticas para la gestión presupuestaria, deberán congelarse a inicios de 2021.

Atentamente,



Jorge Monge Bonilla

***Secretario General***

7 de mayo de 2020

CNS-1572/08

CNS-1573/11

Señor

Alberto Dent Zeledón, *Presidente*

***Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero***

Estimado señor:

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 8 y 11, de las actas de las sesiones 1572-2020 y 1573-2020, celebradas el 27 de abril de 2020 y el 4 de mayo de 2020, respectivamente,

**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. Mediante el inciso I, artículo 7, del acta de la sesión 5829-2018, del 8 de junio de 2018, se aprobaron las *Políticas de Junta Directiva para la Gestión Presupuestaria en el Banco Central de Costa Rica.*

e. 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.

f. En el artículo 6, del acta de la sesión 5931-2020, celebrada el 22 de abril de 2020, la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica aprobó los *Parámetros para la Formulación del Presupuesto del 2021*, los cuáles son de aplicación a los Órganos de Desconcentración Máxima del Banco Central de Costa Rica.

g. 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, del 15 de mayo de 2018.

**resolvió en firme:**

aprobar las *Políticas Específicas del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero para la Formulación del Presupuesto 2021*, según la propuesta presentada por el Comité Permanente de Presupuesto y Evaluación Institucional, en el oficio CP-04-2020, las cuales se transcriben de inmediato:

**“Políticas específicas del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), para la formulación del presupuesto 2021**

1. Cada Superintendencia, la Auditoría Interna y el Despacho Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF) presentarán su propuesta de presupuesto 2021 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 2021 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 2021”.

3. Como base para calcular la variación en las partidas de gasto del presupuesto 2021 se emplearán los montos establecidos en el presupuesto aprobado para el 2020 y una proyección de la ejecución de gastos para el actual ejercicio (del 1° de enero al 31 de diciembre de 2020). Es importante que las entidades preparen sus análisis y propuestas haciendo referencia al crecimiento interanual del gasto con respecto a estos dos parámetros, además deberán cumplir el artículo 174 (Financiamiento) de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, en el que se indica:

“*El gasto corriente del presupuesto de las superintendencias y el Conassif, anualmente no crecerá más del sesenta y cinco por ciento (65%) del crecimiento promedio del producto interno bruto nominal, para los últimos cuatro años previos al año de formulación de dicho presupuesto. Para determinar el crecimiento anual se tomará como referencia el gasto corriente del presupuesto institucional aprobado, inmediato anterior*”.

4. Los presupuestos deberán estar acordes con el Plan Estratégico del Sistema de Supervisión Financiera, aprobado por el CONASSIF en los artículos 10 y 5, de las actas de las sesiones 1303-2016 y 1304-2016, respectivamente, 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 los artículos 11 y 7, de las actas de las sesiones 1412-2018 y 1415-2018, respectivamente, celebradas el 24 de abril de 2018 y el 15 de mayo de 2018, en ese orden.

5. En la justificación y análisis que cada entidad haga de su propuesta presupuestaria 2021, 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 BCCR.

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 en el perfil de cada una de las plazas, 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 CONASSIF o su Auditoría Interna planifiquen para el ejercicio presupuestario 2021, 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. Finalmente, para formular el presupuesto deberán considerar los cambios en los Clasificadores Presupuestarios del sector Público, ajustes vigentes para 2021 y utilidades de la clasificación funcional y económica.

Atentamente,

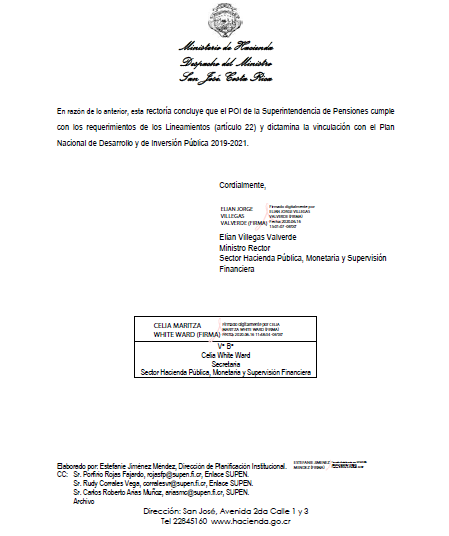
Jorge Monge Bonilla

***Secretario del Consejo***

***Con copia a:*** *Superintendencias, Intendencia General de Entidades Financieras, Auditoría Interna, Encargada Administrativa CONASSIF.*

**10. Vinculación Plan Operativo Institucional (POI) 2021 con el PNDIP 2019-2022**





**11. Certificaciones de la Contraloría General de la República**

* *

**12. Notas de aprobación**



23 de julio de 2020

CNS-1592/09

Señor

Alberto Dent Zeledón, *Presidente*

***Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero***

Estimado señor:

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en el artículo 9, del acta de la sesión 1592-2020, celebrada el 20 de julio de 2020,

**dispuso en firme:**

remitir en consulta a los sujetos supervisados por la Superintendencia de Pensiones (SUPEN) la propuesta de presupuesto para el ejercicio presupuestario 2021 del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), por un monto de ¢1.550.948.334,34, y de la SUPEN, por la suma de ¢5.453.075.008,04, insertas más adelante, en cumplimiento de lo establecido en: **a)**  el *Reglamento para la consulta de los proyectos de presupuesto de las superintendencias financieras y el CONASSIF* y **b)** el artículo 174 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, reformado en el artículo 1 de la Ley 9746 del 16 de octubre de 2019.

Es entendido que, en un plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente del recibo de la respectiva carta de remisión, deberán remitir sus comentarios y observaciones al respecto en la siguiente dirección [*consultapresupuesto@conassif.fi.cr*](mailto:consultapresupuesto@conassif.fi.cr).

Queda claro, además, que el presupuesto de SUPEN, cuando se realice el cobro respectivo, incluirá el gasto del CONASSIF, el cual se asignará anualmente, de manera proporcional, al monto de sus respectivos presupuestos, según artículo 1 Decreto Ejecutivo 38292-H. Las propuestas de Presupuesto y dicho Decreto Ejecutivo se pueden visualizar en el sitio *web*: [*http://www.conassif.fi.cr/2020/06/10/supen/*](http://www.conassif.fi.cr/2020/06/10/supen/).

|  |  |
| --- | --- |
| ***Documento adjunto*** | |
| **Presupuesto 2021- SUPEN** |  |
| **Presupuesto 2021 -CONASSIF** |  |

Atentamente,

Jorge Monge Bonilla

***Secretario del Consejo***

***Comunicado a:*** *Superintendencia de Pensiones, Sujetos Supervisados por la SUPEN (c.a: Auditoría Interna, Asesorías del Consejo).*



20 de agosto de 2020

CNS-1598/10

CNS-1599/06

Señor

Alberto Dent Zeledón, *Presidente*

***Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero***

Estimado señor:

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 10 y 6, de las actas de las sesiones 1598-2020 y 1599-2020, celebradas el 19 de agosto de 2020,

**dispuso en firme:**

1) Acoger las respuestas emitidas por el Comité Permanente de Presupuesto y Evaluación Institucional, respecto de las observaciones realizadas por los supervisados por las superintendencias, ante la remisión en consulta de la propuesta de presupuesto para el ejercicio presupuestario 2021 de las superintendencias y el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, de conformidad con lo acordado en los artículos 3 y 10, de las actas de las sesiones 1592-2022 y 1593-2020, ambas celebradas el 20 de julio de 2020. Consecuente con lo anterior, instruir a las Superintendencias y al Despacho del Consejo que lleven a cabo la publicación de las respuestas en comentario, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

2) Solicitar al presidente del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero que envíe un oficio a las entidades reguladas que se refirieron al tema de los costos del nuevo edificio en Barrio Tournón, con una amplia aclaración que aborde el tema de forma integral y transparente.

Atentamente,

Jorge Monge Bonilla

***Secretario del Consejo***

***Con copia a:*** *Comité Permanente de Presupuesto y Evaluación Institucional, Superintendencias, Auditoría Interna y Asesoría Jurídica CONASSIF).*



7 de setiembre de 2020

JD-5955/07

Señor

Rodrigo Cubero Brealey, ***Presidente***

***Banco Central de Costa Rica***

Estimado señor:

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 7, del acta de la sesión 5955-2020, celebrada el 2 de setiembre de 2020,

**resolvió en firme:**

trasladar a la Administración del Banco, para el trámite respectivo, el oficio CNS-1600/10, CNS-1601/09, del 27 de agosto de 2020, del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, contentivo de una solicitud a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, para que se le apruebe una transferencia por ¢30.656.362.779,38, con sustento en lo que prevé el literal k, artículo 171, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, del 27 de enero de 1998, y sus reformas, para el financiamiento de los presupuestos ordinarios de las superintendencias y del CONASSIF, correspondientes al ejercicio presupuestario 2021.

Atentamente,



Jorge Monge Bonilla

***Secretario General***

*Comunicado a: Gerencia (c.a: CONASSIF, Superintendencias Auditoría Interna, División Administrativa, División Finanzas y Contabilidad y División Asesoría Jurídica).*



24 de setiembre de 2020

CNS-1607/08

Señor

Alberto Dent Zeledón, *Presidente*

***Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero***

Estimado señor:

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en el artículo 8, del acta de la sesión 1607-2020, celebrada el 21 de setiembre de 2020,

**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 2021:**

**considerando que:**

A. El literal k, artículo 171, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, establece, dentro de las funciones del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), aprobar el plan anual operativo, los presupuestos, sus modificaciones y la liquidación presupuestaria de las Superintendencias, dentro del límite global fijado por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica y remitirlos a la Contraloría General de la República, para su aprobación final.

B. Mediante los artículos 4 y 5 de las actas de las sesiones 1588-2020 y 1589-2020, en ese mismo orden, ambas celebradas el 9 de julio de 2020, el CONASSIF dispuso remitir en consulta al Banco Central de Costa Rica la propuesta presupuestaria del CONASSIF y de sus Órganos de Desconcentración Máxima (ODM), para el ejercicio presupuestario 2021, por un monto total de ¢30.656,4 millones, contenida en los oficios CP-10-2020, del 8 de julio de 2020, PDC-0071-2020, del 6 de julio de 2020, SP-876-2020, del 1º de julio de 2020, SGF-2305-2020 / SGF-PÚBLICO, del 2 de julio de 2020, SGS-0451-2020, del 6 de julio de 2020, y N10/0-1240, del 7 de julio de 2020.

C. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica conoció la propuesta citada en el literal B anterior, según se consigna en el artículo 6, del acta de la sesión 5946-2020, del 14 de julio de 2020, acordando pronunciarse favorablemente con ésta, para efectos de su remisión en consulta al medio, de conformidad con lo establecido en el artículo 174 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores,* Ley 7732, en cumplimiento de lo establecido en el *Reglamento para la Consulta de los Proyectos de Presupuesto de las Superintendencias y el CONASSIF* y en cumplimiento del artículo 1 del Decreto Ejecutivo 38292-H.

D. El CONASSIF, en cumplimiento de lo establecido en: **a)** los artículos 3 y 10, de las actas de las sesiones 1592-2020 y 1593-2020, en ese orden, ambas del 20 de julio de 2020, **b)** el *Reglamento para la consulta de los proyectos de presupuesto de las superintendencias financieras y el CONASSIF*, y **c)** el artículo 174 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, -reformado en el artículo 1 de la Ley 9746 del 16 de octubre de 2019, envió en consulta al medio financiero dicha propuesta presupuestaria, no recibiéndose observaciones de fondo ni cambios en las cifras.

E. Consecuente con lo anterior, mediante sendos numerales 1, de los artículos 10 y 6, de las actas de las sesiones 1598-2020 y 1599-2020, celebradas el 19 de agosto de 2020, el CONASSIF dispuso acoger las respuestas emitidas por el Comité Permanente de Presupuesto y Evaluación Institucional, respecto de las observaciones realizadas por los supervisados e instruyó a las Superintendencias y al Despacho del CONASSIF para que publicaran las respuestas en referencia, con base en las normas vigentes sobre la materia.

F. El CONASSIF, en los artículos 10 y 9, de las actas de las sesiones 1600-2020 y 1601-2020, del 24 de agosto de 2020, dispuso en firme, solicitar a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica la aprobación de una transferencia por ¢30.656.362.779,38, con sustento en lo que prevé el literal k, artículo 171, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, del 27 de enero de 1998, y sus reformas, para efectos del financiamiento de los presupuestos ordinarios de las superintendencias y del CONASSIF, correspondientes al ejercicio presupuestario 2021.

G. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en artículo 7, del acta de la sesión 5955-2020, del 2 de setiembre de 2020, resolvió en firme, trasladar a la Administración del Banco, para el trámite respectivo, el oficio CNS-1600-10 y 1601-09, del 27 de agosto de 2020, del CONASSIF, contentivo de una solicitud a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, para que se le apruebe una transferencia por ¢30.656.362.779,38, con sustento en lo que prevé el literal k, artículo 171, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, del 27 de enero de 1998, y sus reformas, para el financiamiento de los presupuestos ordinarios de las superintendencias y del CONASSIF, correspondientes al ejercicio presupuestario 2021.

H. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, mediante el inciso II, artículo 6, del acta de la sesión 5958-2020, del 16 de setiembre de 2020, resolvió en firme, aprobar una transferencia de ¢30.656.362.779,3 como el límite global, con base en la cual se dará contenido al Presupuesto Ordinario del CONASSIF, la Superintendencia General de Entidades Financieras, la Superintendencia General de Valores, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia General de Seguros, para 2021.

I. Mediante el oficio PDC-0129-2020, del 17 de setiembre de 2020, la encargada administrativa del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero sometió para su aprobación el informe del Plan Operativo Institucional y el Presupuesto para el 2021, por un monto de ¢1.550.948.334,44 (incluida la Auditoría Interna).

**dispuso en firme:**

Aprobar, conforme a la documentación conocida en esta oportunidad, el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto 2021, adjunto al oficio PDC-0129-2020, del 17 de setiembre de 2020, del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, por un monto de ¢1.550.948.334,44 (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 artículo 06, del acta de la sesión 5958-2020, del 16 de setiembre de 2020.

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 2021, 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 artículo 175 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, el transitorio II de la de la Ley 9746 del 16 de octubre de 2019 y 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 2021, para los fines pertinentes.

**II. En relación con el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto de Ingresos y Egresos de la Superintendencia de Pensiones, para 2021:**

**considerando que:**

A. El literal k, artículo 171, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, establece, dentro de las funciones del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), aprobar el plan anual operativo, los presupuestos, sus modificaciones y la liquidación presupuestaria de las Superintendencias, dentro del límite global fijado por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica y remitirlos a la Contraloría General de la República, para su aprobación final.

B. Mediante los artículos 4 y 5 de las actas de las sesiones 1588-2020 y 1589-2020, en ese mismo orden, ambas celebradas el 9 de julio de 2020, el CONASSIF dispuso remitir en consulta al Banco Central de Costa Rica la propuesta presupuestaria del CONASSIF y de sus Órganos de Desconcentración Máxima (ODM), para el ejercicio presupuestario 2021, por un monto total de ¢30.656,4 millones, contenida en los oficios CP-10-2020, del 8 de julio de 2020, PDC-0071-2020, del 6 de julio de 2020, SP-876-2020, del 1º de julio de 2020, SGF-2305-2020 / SGF-PÚBLICO, del 2 de julio de 2020, SGS-0451-2020, del 6 de julio de 2020, y N10/0-1240, del 7 de julio de 2020.

C. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica conoció la propuesta citada en el literal B anterior, según se consigna en el artículo 6, del acta de la sesión 5946-2020, del 14 de julio de 2020, acordando pronunciarse favorablemente con ésta, para efectos de su remisión en consulta al medio, de conformidad con lo establecido en el artículo 174 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores,* Ley 7732, en cumplimiento de lo establecido en el *Reglamento para la Consulta de los Proyectos de Presupuesto de las Superintendencias y el CONASSIF* y en cumplimiento del artículo 1 del Decreto Ejecutivo 38292-H.

D. El CONASSIF, en cumplimiento de lo establecido en: **a)** los artículos 3 y 10, de las actas de las sesiones 1592-2020 y 1593-2020, en ese orden, ambas del 20 de julio de 2020, **b)** el *Reglamento para la consulta de los proyectos de presupuesto de las superintendencias financieras y el CONASSIF*, y **c)** el artículo 174 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, -reformado en el artículo 1 de la Ley 9746 del 16 de octubre de 2019, envió en consulta al medio financiero dicha propuesta presupuestaria, no recibiéndose observaciones de fondo ni cambios en las cifras.

E. Consecuente con lo anterior, mediante sendos numerales 1, de los artículos 10 y 6, de las actas de las sesiones 1598-2020 y 1599-2020, celebradas el 19 de agosto de 2020, el CONASSIF dispuso acoger las respuestas emitidas por el Comité Permanente de Presupuesto y Evaluación Institucional, respecto de las observaciones realizadas por los supervisados e instruyó a las Superintendencias y al Despacho del CONASSIF para que publicaran las respuestas en referencia, con base en las normas vigentes sobre la materia.

F. El CONASSIF, en los artículos 10 y 9, de las actas de las sesiones 1600-2020 y 1601-2020, del 24 de agosto de 2020, dispuso en firme, solicitar a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica la aprobación de una transferencia por ¢30.656.362.779,38, con sustento en lo que prevé el literal k, artículo 171, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, del 27 de enero de 1998, y sus reformas, para efectos del financiamiento de los presupuestos ordinarios de las superintendencias y del CONASSIF, correspondientes al ejercicio presupuestario 2021.

G. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en artículo 7, del acta de la sesión 5955-2020, del 2 de setiembre de 2020, resolvió en firme, trasladar a la Administración del Banco, para el trámite respectivo, el oficio CNS-1600-10 y 1601-09, del 27 de agosto de 2020, del CONASSIF, contentivo de una solicitud a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, para que se le apruebe una transferencia por ¢30.656.362.779,38, con sustento en lo que prevé el literal k, artículo 171, de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, del 27 de enero de 1998, y sus reformas, para el financiamiento de los presupuestos ordinarios de las superintendencias y del CONASSIF, correspondientes al ejercicio presupuestario 2021.

H. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, mediante el inciso II, artículo 6, del acta de la sesión 5958-2020, del 16 de setiembre de 2020, resolvió en firme, aprobar una transferencia de ¢30.656.362.779,3 como el límite global, con base en la cual se dará contenido al Presupuesto Ordinario del CONASSIF, la Superintendencia General de Entidades Financieras, la Superintendencia General de Valores, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia General de Seguros, para 2021.

I. Mediante el oficio SP-1169-2020, del 16 de setiembre de 2020, la señora María del Rocío Aguilar Montoya, Superintendente de Pensiones, remite el informe del Plan Operativo Institucional y el Presupuesto para el 2021, por un monto de ¢5.453.075.008,04, de la SUPEN.

**dispuso en firme:**

Aprobar, conforme a la documentación conocida en esta oportunidad, el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto 2021, adjunto al oficio SP-1169-2020, del 16 de setiembre de 2020, de la Superintendencia de Pensiones, por un monto de ¢5.453.075.008,04, 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 artículo 06, del acta de la sesión 5958-2020, del 16 de setiembre de 2020.

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 2021, 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 artículo 175 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, el transitorio II de la de la Ley 9746 del 16 de octubre de 2019 y 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 2021, para los fines pertinentes.

Atentamente,

Jorge Monge Bonilla

***Secretario del Consejo***

***Comunicado a:*** *Superintendencia de Pensiones [inciso II] (c.a: Auditoría Interna y Encargada Administrativa CONASSIF).*

1. *Proceso externo, provisto por el BCCR* [↑](#footnote-ref-2)
2. Presentados en la sección de anexos, Plan Operativo Institucional [↑](#footnote-ref-3)
3. Los cuadros están en un archivo de Excel en la sección de anexos [↑](#footnote-ref-4)
4. 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. [↑](#footnote-ref-5)
5. Resumen las cifras propuestas correspondientes a las subpartidas ordinarias de salarios, para la formulación del presupuesto de Remuneraciones del 2021. [↑](#footnote-ref-6)