

# SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

PLAN OPERATIVO  
INSTITUCIONAL

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y  
EGRESOS

2023

## Tabla de contenido

<b>1.</b>	<b>PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2023</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1.</b>	<b>PRESENTACIÓN:</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2.</b>	<b>ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN</b> .....	<b>3</b>
1.2.1	Marco General Institucional .....	3
1.2.2.	Panorama Institucional 2023 .....	4
1.2.3	Estructura organizacional .....	7
1.3	Diagnóstico Institucional.....	12
1.3.1	Entorno económico .....	12
1.3.2	Entorno legal .....	15
1.3.3	Entorno Tecnológico.....	15
1.3.4	Análisis de fortalezas oportunidades, debilidades y amenazas .....	16
1.3.5	Riesgos institucionales.....	16
1.4	Marco filosófico institucional.....	18
1.5	Plan estratégico institucional .....	19
1.5.1	Proyectos Estratégicos.....	19
1.6	Matriz de Articulación del Plan Presupuesto .....	19
<b>2.</b>	<b>PLAN PRESUPUESTO</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1</b>	<b>Presentación</b> .....	<b>23</b>
<b>2.2</b>	<b>Directrices para la formulación del POI - Presupuesto</b> .....	<b>23</b>
<b>2.3</b>	<b>Plan de trabajo</b> .....	<b>23</b>
2.3.1.	Objetivos y Metas de las Instancias .....	23
<b>2.4</b>	<b>Presupuesto y su expresión financiera del Plan Operativo Institucional</b> .....	<b>25</b>
<b>2.5</b>	<b>Plan de inversiones y justificación de partidas</b> .....	<b>25</b>
<b>2.6</b>	<b>Plan de capacitación y desarrollo</b> .....	<b>26</b>
<b>2.8</b>	<b>Justificación pago de cuotas de afiliación a organismos internacionales</b> .....	<b>29</b>
<b>3</b>	<b>ANEXOS</b> .....	<b>32</b>
a)	Anexo 1, Plan estratégico .....	33
b)	Anexo 2, Proyectos estratégicos.....	33
c)	Anexo 3, Presupuesto y su expresión financiera (Justificación de ingresos y gastos) .....	33
d)	Anexo 4, Plan de inversiones .....	33
e)	Anexo 5, Plan de capacitación y desarrollo .....	33
f)	Anexo 6, Planes operativos institucionales (POI).....	34
g)	Anexo 7, Relación de puestos y consideraciones para la estimación salarial .....	34
h)	Anexo 8, Certificaciones sobre la verificación de requisitos de la CGR .....	34
i)	Anexo 9, Directrices para la formulación del POI – Presupuesto .....	35
j)	Anexo 10, Acuerdos de aprobaciones del CONASSIF Y EL BCCR .....	35
k)	Anexo 11, Informe valoración de riesgos.....	35
l)	Anexo 12, Detalle de origen y aplicación de recursos .....	35
m)	Anexo 13, Resultado del envío a consulta del presupuesto .....	36
n)	Anexo 14, Aprobación de la vinculación POI - MAPP 2023.....	36
o)	Anexo 15, Certificado de la Caja Costarricense de Seguro Social .....	36
p)	Anexo 16, Constancia de la póliza de riesgos del trabajo.....	36

# 1. PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2023

## 1.1. Presentación:

Este documento tiene como propósito presentar el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN), para el ejercicio económico correspondiente al 2023. Fue realizado considerando las necesidades de la Institución, las directrices que para tal efecto emitió la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica (BCCR) y el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF).

## 1.2. Antecedentes de la Institución

### 1.2.1 Marco General Institucional

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

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

#### Actividad Básica y partes interesadas

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

con el objeto de simplificar su funcionamiento y comprensión para los afiliados, ampliar las posibilidades de ahorro y promover un mejor futuro para todos.

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

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

#### Definición de Clientes

- Afiliados
- Beneficiarios
- Pensionados

### 1.2.2. Panorama Institucional 2023

#### Marco Jurídico Institucional

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

- Ley 7523, Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias y sus reformas.

- Ley 7983, Ley de Protección al Trabajador.
- Ley 7732, Ley Reguladora del Mercado de Valores.
- Ley 8343, Ley de Contingencia Fiscal.

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

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

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

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

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

#### **LEYES DE LOS RÉGIMENES DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS**

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

#### **LEYES DE LOS RÉGIMENES BÁSICOS Y FONDOS CREADOS POR LEY ESPECIAL**

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

#### **OTRAS LEYES**

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

#### **REGLAMENTOS**

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

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

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

- Normativa contable aplicable a los entes supervisados por SUGEF, SUGEVAL, SUPEN y SUGESE.

#### **REGLAMENTOS REGÍMENES BÁSICOS Y FONDOS CREADOS POR LEY ESPECIAL**

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

### **1.2.3 Estructura organizacional**

#### **Estructura organizacional**

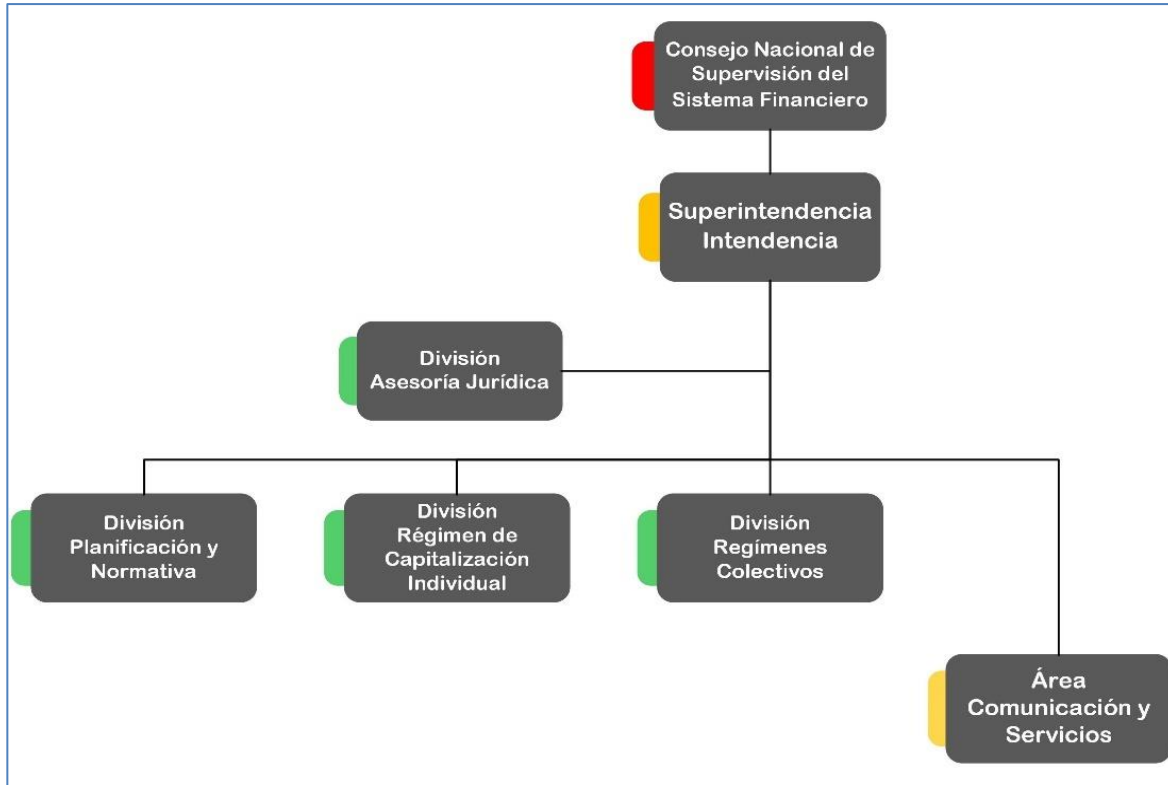
La estructura organizacional está conformada por las siguientes unidades organizacionales.

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

## Organigrama

El siguiente cuadro muestra como está conformada la organización.

**FIGURA 1: ORGANIGRAMA SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES 2022**



### Funciones de las unidades organizacionales:

#### Despacho del Superintendente e Intendente

Gestionar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la SUPEN y los objetivos de cada dependencia, y dirigir las actividades de la organización según las leyes, reglamentos y resoluciones del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero.

#### División de Regímenes de Capitalización Individual -RCI-

1. Supervisar los fondos de pensiones complementarias de capitalización individual, de capitalización laboral y a las operadoras de pensiones que los administran de conformidad con la legislación y la regulación vigente, por medio de la aplicación del marco de supervisión y evaluación de riesgos de la Superintendencia y de la ejecución de las actividades periódicas de supervisión.
2. Planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las acciones de supervisión, tendientes a identificar los riesgos más relevantes de las entidades supervisadas y evaluar la calidad de la gestión que sobre estos realizan las líneas de defensa y las funciones de control y supervisión de cada entidad regulada, para enfocar los esfuerzos de la supervisión hacia aquellos riesgos más significativos, esto en procura del resguardo de los intereses de los afiliados y de la mejora continua de los procesos y procedimientos de supervisión.



### **División de Regímenes Colectivos -RC-**

1. Identificar los riesgos de los regímenes de beneficio definido y ejecutar oportunamente las acciones necesarias para que sean mitigados.
2. Planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las acciones de supervisión tendientes a identificar los riesgos más relevantes de los Regímenes Básicos y los Fondos Complementarios creados por Leyes Especiales y evaluar la gestión operativa y las funciones de control y supervisión de cada régimen, con el propósito de determinar el riesgo residual y su dirección; lo cual permite enfocar los esfuerzos de la supervisión en las entidades con un mayor nivel de riesgo en procura del resguardo de los intereses de los afiliados.

### **División de Planificación y Normativa -PyN-**

1. Planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades relacionadas con la modernización permanente del Modelo de Supervisión del sistema costarricense de pensiones, la gestión de la planificación estratégica institucional y el portafolio de proyectos, así como atender consultas, estudios e investigaciones relacionados con la materia.
2. Planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades relacionadas con la elaboración y modificación de la normativa sectorial o en su caso elaborar y proponer las normas y las disposiciones legales que regulan la organización, funcionamiento y operación del sistema de pensiones, así como conocer y resolver las aprobaciones y las autorizaciones que corresponda otorgar a la SUPEN, de conformidad con el ordenamiento jurídico.

### **División Jurídica -DJ-**

Asesorar a la institución en materia jurídica, y a los usuarios en temas relacionados con el sistema costarricense de pensiones, de forma oportuna, precisa y de acuerdo con los requerimientos del consultante.

### **Tecnologías de Información <sup>1</sup> -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-**

Dotar a la organización, en tiempo y forma, de los recursos y servicios requeridos, para el cumplimiento de sus objetivos, basado en un proceso de mejoramiento continuo que facilite la adecuación a los cambios del entorno. Así como implementar estrategias de comunicación enfocadas en desarrollar en la población una cultura previsional y el conocimiento del sistema de pensiones, con el propósito de que las personas puedan tomar decisiones informadas sobre los diferentes productos del mercado.

#### **Detalle de plazas**

La SUPEN dispone presupuestariamente para el 2023 de 78 plazas regulares, de las cuales 1 es discrecional, distribuidas dentro de su estructura vigente de la siguiente manera.

---

<sup>1</sup> Proceso externo, suministrado por el BCCR

**Cuadro 1: Detalle de plazas por centro de costo**

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

### Estructura de puestos

Adicionalmente, a efectos de identificar la composición de la estructura de plazas, según la categorización de puestos señalada en el Manual de Actividades Ocupacionales del Banco Central de Costa Rica, se está utilizando la presente nomenclatura a efectos de mostrar en el cuadro 2 y 3 la estructura de puestos por instancias y el salario por categoría.

**Cuadro 2: Estructura de puestos**

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

CATEGORIA	NIVEL	PUESTO
TSI1		
ASI2	Asistentes de Servicios Institucionales	Secretarias, mantenimiento, recepcionista
ASI1		
ASG2	Asistentes de Servicios Generales	Choferes y misceláneos
ASG1		

**Cuadro 3: Presupuesto de salarios para el 2023**

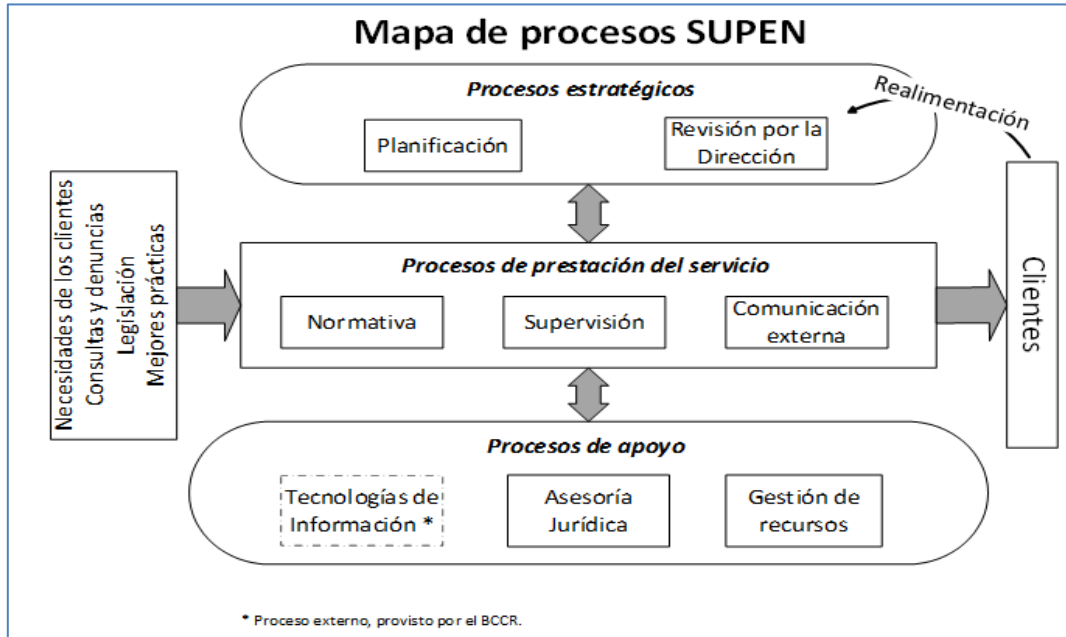
Categoría	Clase de puesto	Escala	Salario base /global 2022	Número de puestos	Total anual (miles)
03	Intendente	G. Global	5 453 000	1	65 436
04	Superintendente <sup>2</sup>	G. Global	5 596 500	1	72 329
02	Asistente Servicios Institucionales 1	Global	556 021	2	10 712
03	Asistente Servicios Institucionales 2	Global	667 166	6	52 487
05	Técnico Servicios Institucionales 2	Global	915 625	1	12 006
07	Profesional Gestión Bancaria 2	Global	1 442 742	2	38 894
07	Supervisor 1	Global	1 442 742	8	155 574
08	Profesional Gestión Bancaria 3	Global	1 748 719	14	298 330
08	Supervisor 2	Global	1 748 719	16	358 337
08	Supervisor TI	Global	1 748 719	2	44 792
09	Ejecutivo	Global	2 196 215	3	88 224
09	Supervisor Principal	Global	2 196 215	8	235 265
10	Director de Departamento	Global	4 030 770	2	105 703
10	Líder de Supervisión	Global	4 030 770	3	158 554
10	Profesional Gestión Bancaria 5	Global	4 030 770	1	52 851
12	Director de División	Global	5 456 652	2	130 281
12	Director de Supervisión	Global	5 456 652	1	65 141
09	Asistente Servicios Institucionales 2	Pluses	284 694	1	3 585
22	Supervisor 2	Pluses	693 523	2	17 984
31	Líder de Supervisión	Pluses	1 217 418	1	17 489
36	Director de Supervisión	Pluses	1 765 456	1	17 935
<b>Total</b>				<b>78</b>	<b>2 001 907</b>
Reconocimiento por anualidad					<b>37 834</b>
Remuneración adicional				<b>64</b>	
Asignación profesional				<b>13 035</b>	
Prohibición				<b>45 872</b>	
Reconocimiento por méritos				<b>55 070</b>	
Remuneración adicional ajuste de mercado				<b>26 756</b>	
Otros Incentivos					<b>140 796</b>
<b>Total</b>					<b>2 180 537</b>

<sup>2</sup> La Superintendente ejerce de manera simultánea y sin retribución adicional la Superintendencia de Pensiones y la de Entidades Financieras

## Estructura de procesos institucionales

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

**FIGURA 2: MAPA DE PROCESOS  
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD 2022**



### 1.3 Diagnóstico Institucional

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

Para este análisis se utilizó como principal insumo: el informe preparado por el BCCR y denominado Informe de estabilidad financiera 2022 y algunas noticias internacionales.

#### 1.3.1 Entorno económico

En abril de 2022, el Banco Central de Costa Rica presentó el Informe de Política Monetaria<sup>3</sup>, en el cual analiza el comportamiento de la economía internacional y nacional desde el 2021, concluyendo con la actualización de sus proyecciones económicas para Costa Rica para el cierre de 2022 y 2023.

Sobre la coyuntura internacional, el informe destaca el panorama adverso que generan los siguientes choques negativos:

<sup>3</sup> [https://www.bccr.fi.cr/publicaciones/DocPoliticaMonetariaInflacin/IPM\\_abril\\_2022.pdf](https://www.bccr.fi.cr/publicaciones/DocPoliticaMonetariaInflacin/IPM_abril_2022.pdf)

1. Se mantienen los efectos de la pandemia del COVID-19. Si bien la economía mundial experimentó una fuerte recuperación en el 2021, para inicios de 2022 algunas economías muestran una desaceleración debido a un efecto base y a la persistencia de problemas en la cadena de suministros. Además, el rebrote de casos y nuevos confinamientos en algunas ciudades, han generado nuevamente interrupciones en el comercio internacional.
2. La guerra en Ucrania desencadenó una nueva crisis a nivel global cuyos efectos negativos ya se manifiestan en los precios de las materias primas, la actividad económica y la inflación mundial. Estos efectos vinieron a reforzar las presiones al alza en la inflación internacional que se presentaban desde el 2021 por las restricciones de oferta que prevalecían debido a la pandemia, así como por los incrementos en la demanda de mercancías impulsados por la recuperación económica.

En este contexto, los mercados y los organismos internacionales han revisado a la baja sus proyecciones de crecimiento de la economía mundial al tiempo que proveen una mayor inflación a nivel mundial.

Las últimas proyecciones de crecimiento económico (abril 2022) del Fondo Monetario Internacional, utilizadas por el Banco Central en su Informe de Política Monetaria, se presentan en el cuadro 4.

**CUADRO 4**  
**PROYECCIONES DE CRECIMIENTO MUNDIAL**

-EN PORCENTAJES-

Crecimiento PIB	2021	2022	2023
<b>Mundo</b>	<b>6,1</b>	<b>3,6</b>	<b>3,6</b>
Economías Avanzadas	5,2	3,3	2,4
EE. UU.	5,7	3,7	2,3
Zona Euro	5,3	2,8	2,3
Mercados emergentes y en desarrollo	6,8	3,8	4,4
China	8,1	4,4	5,1
LATAM	6,8	2,5	2,5
<b>Socios comerciales, promedio</b>	<b>6,9</b>	<b>3,7</b>	<b>2,5</b>

Fuente: BCCR con información del FMI a abril 2022.

A pesar del entorno internacional adverso, el Banco Central de Costa Rica prevé que la economía doméstica continuará su proceso de recuperación en el 2022 y 2023, aunque de forma menos acelerada que la proyectada a inicios de año (Cuadro 5). Si bien se incrementan los riesgos de los choques negativos del sector externo, se espera un crecimiento de la demanda interna impulsado por el consumo de los hogares y la inversión privada, como resultado de la recuperación del ingreso disponible y del empleo.

**CUADRO 5**  
**PROYECCIONES DE CRECIMIENTO COSTA RICA**

-EN PORCENTAJES-

Producción	2022	2023
<b>Producto Interno Bruto</b>	<b>3,4</b>	<b>3,9</b>
Según componente de gasto		
Demanda interna	2,3	3,2
Consumo de hogares	3,3	4,1

Producción		2022	2023
	Consumo del gobierno	0,7	0,0
	Formación bruta de capital	3,9	5,4
	Variación de existencias	1,2	1,1
	Exportaciones	6,3	7,0
	Bienes	5,6	5,6
	Servicios	7,5	9,6
	Importaciones	3,5	5,1
	Bienes	3,5	4,6
	Servicios	3,6	7,3
Según actividad económica			
	Agricultura	2,2	2,5
	Manufactura	3,8	5,2
	Construcción	0,8	2,0
	Comercio	2,8	3,0
	Transporte y almacenamiento	4,9	3,7
	Hoteles y restaurantes	14,5	22,0
	Instituciones financieras y seguros	3,7	4,6
	Servicios empresariales	4,2	5,5
	Otras actividades	2,8	2,6

Fuente: BCCR.

Se estima un incremento moderado en el consumo del gobierno en el 2022 y nulo en el 2023, congruente con la continuación de una política de contención del gasto y una contracción de la inversión pública en infraestructura en el 2022, la cual se revertería en el siguiente año.

Por rama de actividad, el mayor dinamismo esperado está en hoteles y restaurantes, rama que fue una de las más afectadas por la pandemia de COVID-19 y las restricciones aplicadas para su mitigación.

La actividad financiera se esperaría que presente tasas de crecimiento más moderadas en relación con la observada en el 2021, año en el que experimentó una expansión de 6,5%. El crecimiento proyectado en la demanda de crédito incrementaría los ingresos por servicios de intermediación financiera. Por otro lado, las comisiones tendrían un escaso crecimiento debido, en parte, a las comisiones máximas a tarjetas de crédito fijadas por el Banco Central.

Los crecientes precios internacionales de materias primas y de los fletes marítimos, así como las presiones cambiarias por aumentos en la demanda de divisas, ubicarán la inflación doméstica por encima del rango meta definido por el Banco Central (3%  $\pm$  1 p.p.); tanto en el 2022 (5,9%) como en el 2023 (4,5%). Estas proyecciones ya contemplan la respuesta reciente de política monetaria del Banco Central, el cual ha incrementado la tasa de política monetaria (TPM) en 325 puntos base desde finales del 2021, hasta ubicarla en 4%.

### **Retos en Sistema Costarricense de Pensiones y el Mercado Laboral a tomar en cuenta**

Específicamente para el sector se detectan varios retos a los cuales se les debe prestar especial atención a efecto de estar preparados para el posible impacto en el sistema, entre los que se destacan:

- Lograr que las cargas sociales del estado sean canalizadas a una pensión básica universal, con la cual en el mediano plazo el país pueda eliminar la pobreza en la vejez.

- Robustecer el sistema de pensiones, considerando la solidaridad y la sostenibilidad financiera en el tiempo.
- Lograr la implementación de fondos generacionales dando énfasis a la protección de los pensionados actuales y futuros.
- Fomentar el régimen voluntario para que sea de fácil acceso a la población no asalariada.
- Estar preparado para los cambios en el entorno económico global, la volatilidad en los mercados financieros, fenómenos climáticos adversos y conflictos geopolíticos.
- Evitar las fugas de recurso antes de la jubilación, para no menoscabar los ingresos en la vejez.
- Tasas de interés a la baja.
- La población en general vive más años y tienen menos hijos.
- Disminución de los ingresos de la clase media.
- Cambios en el mercado laboral y automatización de procesos industriales.
- Baja productividad laboral en los sectores jóvenes, producto de la desmejora en la educación pública.
- La deslocalización del trabajo, el teletrabajo, como respuesta a la pandemia y a los cambios de los modelos de negocios, organización y participación puede significar cambios en los mercados de trabajo, remuneración y por ende cotización.
- Aumento de informalidad laboral.

### 1.3.2 Entorno legal

Se continúa con la actualización de la normativa del sistema de pensiones. En el ámbito de los regímenes de capitalización colectiva, participará en las discusiones técnicas que podría ser una futura reforma para dotar al país de una pensión universal. En el ámbito del régimen de capitalización individual los proyectos previstos tienen que ver con la implementación de un modelo de inversión enfocado a fondos generacionales, contrarrestar los proyectos de ley que pretenden desvirtuar el espíritu para el cual fue creado el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias.

También se programa colaborar en una simplificación de trámites del régimen voluntario, a efecto de que se consolide como alternativa de ahorro previsional para trabajadores independientes.

La protección al consumidor financiero ha tomado un papel protagónico en las agendas de los distintos organismos internacionales y gobiernos, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), emitió los Principios de alto nivel sobre protección al consumidor financiero, que son principios generales complementarios de aplicación transversal a todos los sectores financieros. En ese sentido, la Superintendencia se mantiene trabajando en conjunto con otros organismos de supervisión financiera para proponer la regulación apegada a las sanas prácticas internacionales.

### 1.3.3 Entorno Tecnológico

Los proyectos de ámbito tecnológico de la superintendencia se embarcan en procurar adaptar los estándares vigentes a la organización. Temas como: big data, analítica, esquemas de indicadores financieros y actuariales con altos volúmenes de información para su procesamiento. También temas relacionados con ciberseguridad, esto último liderado por el personal técnico del BCCR.

### 1.3.4 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 ahí, desarrollar las posibles soluciones a los problemas que se detecten, conociendo la fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la organización.

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

#### Fortalezas

- Experiencia y conocimiento técnico para el desarrollo de las funciones.
- Personal con capacidad de adaptación, comprometido y con valores éticos.
- Competencias legales para llevar a cabo la supervisión en los regulados.
- Cultura que impulsa el uso de tecnologías.
- Acceso integrado a la información histórica de todos los participantes del SNP.
- Gestión orientada a las mejores prácticas, amparada en certificación ISO 9001.

#### Oportunidades

- Ser miembro de la OECD.
- Interés de organismos internacionales en la divulgación de temas financieros y previsionales.
- Existencia de un Pilar Complementario Voluntario de Pensiones.
- Iniciativas de Ley que procuran fortalecer las potestades de supervisión sobre algunas entidades y conductas en el Sistema Nacional de Pensiones.

#### Debilidades

- Desalineamiento de la documentación del MSBR observada a partir de la experiencia en su aplicación.
- Ausencia de una visión transversal de los riesgos en la supervisión.
- Carencia de instrumentos para medir la efectividad de la comunicación con los afiliados y supervisados.
- Proceso de contratación del recurso humano lento debido a la dependencia del BCCR.
- Ausencia de un plan de continuidad (sucesión) para el recurso humano.
- Deficiencias en el marco legal de algunos sujetos supervisados.

#### Amenazas

- El envejecimiento de la población, reducción en la natalidad mayor a la esperada, cambios en el mercado laboral e informalidad.
- Decisiones políticas que puedan debilitar el SNP.
- Economía comprometida por riesgos geopolíticos, ambientales y sanitarios.
- Dificultad de lograr acuerdos en las autoridades para llevar a cabo los cambios que requiere el SNP.
- Ataques cibernéticos al sistema financiero.

### 1.3.5 Riesgos institucionales

En cumplimiento de lo indicado en la Ley de Control Interno, así como con la normativa dictada con posterioridad por la Contraloría General de la República y el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, se incluyó la gestión de riesgos en el Sistema de Gestión de la Calidad, como una actividad



regular de la institución, con el propósito de ayudar al cumplimiento de los objetivos de la organización, ante la eventual ocurrencia de eventos previsible adversos.

A continuación se enumeran por proceso, los eventos generadores de riesgos a que se ve expuesta la organización, de los cuales todos se encuentran en la zona de aceptación de riesgo.

**Proceso de Supervisión:**

Se identificaron 40 eventos.

**En el proceso de Planificación y Normativa:**

Se identificaron 11 eventos.

**En el proceso de Comunicación y Servicios:**

Se identificaron 7 eventos.

**En el proceso Jurídico:**

Se identificaron 9 eventos.

**Eventos de riesgos transversales:**

De los eventos de riesgo identificados para cada proceso se determinó que existe un total de 24 eventos que pueden considerarse como transversales, del mismo modo éstos se encuentran ubicados en la zona de aceptación

**Análisis del impacto del COVID-19.**

Evento que podría incidir en la prestación del servicio y el desempeño de la gestión institucional.

De la misma manera que las evaluaciones los riesgos derivados de la pandemia se encuentran en la zona de apetito de riesgo aceptable, lo antes indicado se justifica por las acciones que se indican a continuación:

- Se concluye que la implementación del teletrabajo ha alcanzado un nivel de madurez institucional significativo, ya que ha permitido que se brinde el servicio en condiciones normales de operación y se están logrando los objetivos institucionales.
- La Superintendencia cuenta con las dotaciones tecnológicas y de comunicación que han permitido a los funcionarios continuar con sus labores normales de forma remota y sin afectación.
- La Superintendencia cuenta con un Plan de continuidad de negocio en el cual se consigna el teletrabajo como mecanismo para la atención de este tipo de contingencias.
- Desde el inicio de la pandemia y a la fecha se reporta un total de 21 casos positivos por COVID, es decir un 29% de la población total de trabajadores de SUPEN, y para este período de evaluación no se han registrado casos positivos, por lo que se mantiene la conclusión de que nivel de incidencia no ha afectado la continuidad en la prestación del servicio.
- La mayoría de las gestiones presentadas por los usuarios se reciben por medios electrónicos desde antes de la crisis sanitaria, por lo cual no hubo cambios en ese sentido.
- Los equipos y sistemas informáticos del Banco Central permiten hacer y recibir llamadas externas e internas desde el domicilio de los funcionarios y también realizar reuniones virtuales, por lo que en esta materia se ha seguido operando de forma fluida y en especial la atención de consultas y denuncias de los afiliados.

- El servicio de atención al afiliado ha seguido prestándose sin afectación.
- El Plan Anual de Supervisión se está ejecutando satisfactoriamente mediante la modalidad de seguimiento por teletrabajo.
- Los resultados obtenidos en el seguimiento del Plan Operativo evidencia, que se están cumpliendo los compromisos establecidos para el período de análisis.
- Durante este período de evaluación se llevó a cabo la Auditoría Externa de Calidad, la cual se realizó sin inconvenientes de forma remota.

En lo que respecta al tiempo de la emergencia sanitaria se ha mantenido algunas medidas adicionales con el propósito de asegurar la calidad en la prestación del servicio y el cumplimiento del compromiso:

- Seguimiento a actividades como capacitaciones, reuniones, charlas, planes de acción, coordinación de tareas y proyectos, auditorías programadas en los Planes Operativos, esto mediante teletrabajo para cumplir con las horas presupuestadas.
- Acatamiento de forma inmediata las disposiciones emitidas por las autoridades sanitarias, con el fin de disminuir los impactos de la pandemia, esto como mecanismo clave para el control de la crisis.
- Promoción de las medidas necesarias para que todos los funcionarios cuenten con el esquema de vacunación completo.

#### 1.4 Marco filosófico institucional

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

➤ **VISIÓN:**

*Ser referente internacional en el fortalecimiento del sistema multipilar de pensiones en procura del 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:**

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

➤ **POLÍTICA DE CALIDAD:**

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

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

➤ **VALOR PÚBLICO:**

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

### 1.5 Plan estratégico institucional

La actualización del Plan Estratégico 2019-2023 permitió contar con un mayor detalle sobre las actividades, plazos y recursos de los proyectos. Por lo tanto, el ajuste táctico anual del plan estratégico correspondiente a 2022 consistió en la revisión del portafolio institucional de proyectos con el propósito de alinear la institución hacia el logro de sus metas propuestas, mediante ajustes realizados en los tiempos y prioridades de ejecución de los proyectos, en función de cambios en el entorno, los recursos humanos y financieros disponibles.

Este ajuste permitió estimar los requerimientos de recursos para 2023 y los correspondientes a la tecnología de información. Los resultados del ejercicio de revisión anual dieron como resultado el documento denominado Plan estratégico incluido en el anexo 1:

#### 1.5.1 Proyectos Estratégicos

Con el propósito de cumplir con los objetivos estratégicos, la SUPEN pretende desarrollar durante el 2023 los proyectos estratégicos que se detallan en el archivo POI \_ Proyectos del anexo 2.

### 1.6 Matriz de Articulación del Plan Presupuesto.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo, la meta del sector supervisor del sistema financiero, corresponde a la implementación del modelo de Supervisión Basado en Riesgos, como parte del objetivo sectorial de coadyuvar a mantener la estabilidad del sistema financiero mediante el fortalecimiento de la supervisión y regulación micro prudencial, de acuerdo con el siguiente enunciado:

**Cuadro 6: MATRIZ DE ARTICULACION PLAN PRESUPUESTO 2023**



<b>Nombre de la Institución:</b>	Superintendencia de Pensiones
<b>Nombre del Jерarca de la Institución</b>	Rocío Aguilar Montoya
<b>Sector:</b>	Hacienda Pública, Monetaria y de Supervisión Financiera
<b>Ministro(a) Rector(a)</b>	Nogui Acosta Jaén

**OBJETIVO NACIONAL**

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO E INVERSION PUBLICA (PNDIP) / PLAN ESTRATEGICO NACIONAL (PEN)							
ODS VINCULADO	INTERVENCION ESTRATEGICA	OBJETIVO INTERVENCION ESTRATEGICA	INDICADOR DE LA INTERVENCION ESTRATEGICA	LINEA BASE DEL INDICADOR (regional cuando proceda)	META DEL PERIODO (regional cuando proceda)	PROGRAMA GOBIERNO 2022-2026	OBJETIVO DEL PLAN REGIONAL Y COBERTURA GEOGRAFICA POR REGION)
N/A (Ningún objetivo se vincula)	Economía para la Estabilidad y Crecimiento	Consolidar la supervisión basada en riesgos en las entidades supervisadas en el Sistema Financiero Costarricense	Supervisión del Sistema Financiero Costarricense	Porcentaje del activo supervisado bajo un enfoque de supervisión basada en riesgos por la SUPEN	2023-2026: 100%		

PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA PRESUPUESTARIA							
OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)	CODIGO Y NOMBRE DEL PROGRAMA O SUBPROGRAMA PRESUPUESTARIO	CODIGO Y NOMBRE DEL PRODUCTO FINAL Y/O INTERMEDIO (BIENES/ SERVICIOS)	UNIDAD DE MEDIDA DEL PRODUCTO		POBLACIÓN META		
			DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	USUARIO (A)	CANTIDAD	
						HOMBRES	MUJERES
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	2023: 100% 2024: 100% 2025: 100% 2026: 100%	<b>2 875 722</b>	<b>1 737 045</b>	<b>1 138 677</b>

CÓDIGO Y NOMBRE INDICADORES DE PRODUCTO FINAL Y/O INTERMEDIO	LÍNEA BASE	METAS DEL INDICADOR				ESTIMACIÓN ANUAL DE RECURSOS PRESUPUESTARIOS (en millones de colones)		SUPUESTOS, NOTAS TÉCNICAS Y OBSERVACIONES
		t	DESEMPEÑO PROYECTADO			MONTO	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	
		ANUAL	t+1	t+2	t+3			
PF.01.01 Porcentaje del activo supervisado bajo un enfoque de supervisión basada en riesgos por la SUPEN	100%	100%	100%	100%	100%	5 390	Recursos propios	

## 2. PLAN PRESUPUESTO

### 2.1 Presentación

En esta sección se detalla los ingresos y egresos presupuestados para el ejercicio económico 2023. Se presenta un presupuesto total por la suma de ¢5 724,9 millones de colones. Con esos recursos la administración pretende institucionalmente cumplir con lo establecido en la misión y visión de la SUPEN y, por ende, ejecutar las obligaciones establecidas por Ley.

### 2.2 Directrices para la formulación del POI - Presupuesto

En el anexo 9 se adjunta una copia de las directrices dictadas por el CONASSIF y aprobadas por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, relacionadas con la formulación del POI -Presupuesto para el 2023.

### 2.3 Plan de trabajo

En la sección de los anexos se presenta la vinculación de los objetivos, metas, así como, los Indicadores de Gestión, planteados en el Plan Operativo Institucional (POI) de la SUPEN para el 2023, para cada una de las Divisiones, Departamentos o Áreas, con su respectivo indicador de medida.

#### 2.3.1. Objetivos y Metas de las Instancias

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

**Cuadro 7:** Planificación Agregada

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

**Cuadro 8: Metas por dependencia**

DEPENDENCIA	# META	ENUNCIADO
<b>DESPACHO</b>		
	1	Tener, en promedio, el resultado de los procesos con nota igual o superior al 90%.
	2	Atender las solicitudes relacionadas con la mejora continua: calidad, riesgos, observaciones de AI, proyectos, capacitación, entre otros.
<b>DIVISIÓN JURÍDICA</b>		
	3	Atender y tramitar en plazo las solicitudes de asesoría jurídica y recursos administrativos
	4	Atender y tramitar en plazo las solicitudes de denuncias y/o consultas de los afiliados y pensionados
	5	Atender y tramitar en plazo los procedimientos administrativos iniciados por la superintendencia
	6	Atender las solicitudes relacionadas con la mejora continua: calidad, riesgos, observaciones de AI, proyectos, capacitación, entre otros.
<b>DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y NORMATIVA</b>		
	7	Desarrollar ejercicios de alineamiento táctico y consolidación de estrategia para cumplir con los objetivos de la organización.
	8	Gestionar los proyectos de la organización.
	9	Confeccionar estudios y solicitudes de información que cumplan con los requisitos.
	10	Tramitar las solicitudes de autorización o aprobación que ingresan a la institución.
	11	Gestionar proyectos Normativos.
	12	Atender las solicitudes relacionadas con la mejora continua: calidad, riesgos, observaciones de AI, proyectos, capacitación, entre otros.
<b>DIVISIÓN SUPERVISIÓN DEL RÉGIMENES COLECTIVOS</b>		
	13	Aprobar en el Comité de Supervisión la actualización de los perfiles de riesgo de los Fondos de Regímenes Colectivos según el Plan Anual de Supervisión del 2023, además de elaborar presentaciones al Comité de Supervisión con los principales hallazgos de supervisión y emitir planes de acción para la gestión de estos riesgos.
	14	Evaluar si los planes de acción, requeridos a las entidades supervisadas, son atendidos en más de un 90%.
	15	Cumplir con el avance de los proyectos, el plan anual de capacitación y el cumplimiento del 100% del Plan de Ejecución de las No Conformidades y Recomendaciones de la Auditoría Interna, así como desarrollar e implementar herramientas hacia un enfoque de supervisión basada en tecnología.
<b>DIVISIÓN SUPERVISIÓN DEL RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL</b>		
	16	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.
	17	Revisión de los perfiles de riesgos de las entidades supervisadas en el Panel de Revisión, según lo programado en el PAS 2023
	18	Atender las solicitudes relacionadas con la mejora continua: calidad, riesgos, observaciones de AI, proyectos, capacitación, entre otros.
<b>ÁREA COMUNICACIÓN Y SERVICIOS</b>		
	19	Gestionar el 100% de las actividades programadas en el Plan de comunicación según el cronograma establecido
	20	Atender los requerimientos de gestión de recursos, de acuerdo con las disposiciones institucionales.
	21	Atender las solicitudes relacionadas con la mejora continua: calidad, riesgos, observaciones de AI, proyectos, capacitación, entre otros.



## 2.4 Presupuesto y su expresión financiera del Plan Operativo Institucional

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

**Cuadro 9: Resumen de los cuadros en Excel de presupuesto**

# CUADRO / GRAFICO	TÍTULO	OBJETIVO
10	Presupuesto Clasificación Económica	Detalle del presupuesto agrupado de conformidad con el clasificador económico del Ministerio de Hacienda.
11	Origen y aplicación de recursos	Cuadro resumen por aplicación y objeto del gasto.
12	Presupuesto detallado de egresos	Detalle a nivel de subcuenta, cuenta y total del presupuesto de egresos
13	Detalle de los principales rubros de egresos	Descripción de la justificación detallada de los principales rubros de egresos
14	Presupuesto ordinario de egresos distribuido por meta	Descripción detallada del objetivo general de la instancia, por meta, número de funcionarios, horas / hombre.
15	Comparativo de la evolución del gasto por cuenta durante los tres últimos períodos	Detalle del comportamiento por cada subcuenta y % de variación con los últimos 3 años.
16	Comparativo de la evolución del gasto del año presupuestado	Comportamiento estimado de los egresos a nivel de las principales cuentas con respecto al gasto del presente año
17	Plan de Inversiones y Justificación de Partidas	Detalle de las inversiones programadas para el 2023
18	Resumen de Viajes oficiales y de Capacitación	Detalle por cuenta de viajes oficiales y de capacitación.
19	Presupuesto Plurianual	Proyección del gasto basado en el año actual
1	Gráfico de composición.	Gráfico de composición del gasto.
2	Gráfico de evolución anual de recursos nominal	Detalle del presupuesto y ejecución últimos tres años.
3	Gráfico de evolución anual de recursos real	Detalle del presupuesto y ejecución últimos tres años.

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

## 2.5 Plan de inversiones y justificación de partidas

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

**Cuadro 20:** Plan de Inversiones y Justificación de Partidas

<b>Detalle del requerimiento</b>		<b>JUSTIFICACIÓN DEL REQUERIMIENTO</b>				
<b>Cuenta</b>	<b>Nombre del bien o artículo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Necesidad que resuelve</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Operaciones normales apoyadas con el bien</b>	<b>Costo Total</b>
5.99.03	Pago del mantenimiento del programa de supervisión Team Mate	43	Actualización del programa de supervisión	Divisiones de Supervisión s	Mejorar la tecnología de usuario final	20 227 200
	Licencias Team Mate	2	Suministrar el comité de riesgo de programas para el control de la información	Comité de control de riesgo	Mejorar la tecnología de usuario final	4 410 000
	Servicios Tecnológicos que brinda el BCCR (Proyectos)		Pago de los servicios que brinda el BCCR	Diferentes proyectos estratégicos apoyados con el bien	Mejorar las herramientas de trabajo de los funcionarios	252 721 268
	<b>TOTAL</b>					<b>277 358 468</b>

## 2.6 Plan de capacitación y desarrollo

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

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

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

**Cuadro 21:** Plan de capacitación 2023

<b>Cta.</b>	<b>Descripción</b>	<b>Presupuesto 2022</b>	<b>Presupuesto 2023</b>
<b>1.07.01</b>	<b>Actividades de Capacitación</b>		
	-Capacitación funcionarios	105 260 000	104 000 000
	- Viajes de Capacitación funcionarios	13 103 175	13 951 035
<b>6.02.01</b>	<b>Capacitación en territorio nacional</b>		
	-Becas en estudios superiores	0	0
	<b>Total</b>	<b>118 363 175</b>	<b>117 951 035</b>

## 2.7 Plan- Presupuesto Plurianual Institucional

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

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

**Cuadro 22:** Presupuesto Plurianual 2023 - 2026

Millones de Colones

INGRESOS	2023	2024	2025	2026
<b>1. INGRESOS CORRIENTES</b>	5 724,89	5 743,97	5 770,92	5 827,20
1.4.1.0.00.00.0.0.000 TRANSFERENCIAS CORRIENTES SECTOR PÚBLICO	5 724,89	5 743,97	5 770,92	5 827,20
<b>TOTAL</b>	<b>5 724,89</b>	<b>5 743,97</b>	<b>5 770,92</b>	<b>5 827,20</b>

GASTOS	2023	2024	2025	2026
<b>1. GASTO CORRIENTE</b>	5 447,53	5 465,78	5 490,92	5 545,24
1.1.1 REMUNERACIONES	3 134,55	3 150,22	3 165,97	3 197,63
1.1.2 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	2 196,20	2 198,42	2 207,23	2 229,30
1.3.2 Transferencias corrientes al Sector Privado	89,44	89,71	90,16	90,61
1.3.3 Transferencias corrientes al Sector Externo	27,34	27,42	27,56	27,70
<b>2. GASTO DE CAPITAL</b>	277,36	278,19	280,00	281,96
2.2.4 Intangibles	277,36	278,19	280,00	281,96
<b>4. SUMAS SIN ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA</b>	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5 724,89</b>	<b>5 743,97</b>	<b>5 770,92</b>	<b>5 827,20</b>

**Vinculación con objetivos de mediano y largo plazo:**

**Objetivos Plan Estratégico 2019 - 2023**

1. Vigilar la gestión de los participantes del Sistema Nacional de Pensiones, 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.

**Proyectos Estratégicos:**

**1. Ciencia de Datos**

Creación de un tablero de indicadores de alerta temprana para la Supervisión con indicadores de riesgo financieros y modelación actuarial, RORAC y manuales de información (Proyecto)

**2. Marco de Supervisión MSBR**

Actualización del Marco de Supervisión, Procedimientos, Perfil Riesgo, Planes de Acciones y Requerimientos de las dos áreas de supervisión para ajustar documentos del MSER.

**3. Reforma Régimen Voluntario**

Proponer reformas al régimen voluntario para consolidarlo en nuestro Sistema

**4. Fondos Generacionales**

Proponer las reformas normativas para la implementación de fondos generacionales, dando énfasis a la protección de los pensionados actuales y futuros.

**5. Pensión Básica Universal**

Elaborar los estudios técnicos para impulsar la reforma para la Pensión Básica Universal

**6. Remozar la Estructura organizacional**

Coordinar y dar seguimiento a la elaboración de un diagnóstico para verificar si la estructura organizacional y los procesos de las superintendencias, se ajustan a las necesidades de modelo de supervisión basado en riesgo

**7. Transversales**

Supervisión Consolidada

**Análisis de resultados de proyecciones de ingresos y gastos:**

*La proyección presupuestaria plurianual se desarrolló bajo la premisa de vislumbrar e identificar tendencias de gasto a futuro, de tal forma que le permitan a la superintendencia tomar medidas preventivas oportunamente con respecto a la demanda y los requerimientos presupuestarios a futuro que le ayuden a visualizar, en forma global, la asignación de recursos para el cumplimiento de sus objetivos y metas definidos en la planificación de mediano plazo o para el financiamiento sostenido de los gastos recurrentes. Para alcanzar el equilibrio presupuestario, se consideró en el análisis la asignación eficiente de los recursos, la continuidad de la prestación de los servicios públicos y el aseguramiento financiero de los programas y proyectos de la SUPEN. Además, se consideró, la incidencia de factores políticos, económicos, socioculturales, tecnológicos, ambientales y legales, en el cumplimiento de la programación plurianual.*

**Supuestos Técnicos utilizados para las proyecciones de ingresos y gastos:**

1. Lineamientos de formulación presupuestaria del Banco Central de Costa Rica.
2. Lineamientos de formulación presupuestaria del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero.
3. Ley Reguladora del Mercado de Valores, artículo 174, inciso c).
4. Ley N° 9635, Fortalecimiento de las finanzas públicas
5. Indicadores económicos dados en el Programa Macroeconómico del Banco Central de Costa Rica.

**Referencia del Acuerdo en el que el Jerarca conoció la información plurianual:**

CNS-1745/06  
CNS-1746/08  
CNS-1757/06

## 2.8 Justificación pago de cuotas de afiliación a organismos internacionales

**Cuadro 23:** Justificación de pago de cuotas

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

Nombre de la Entidad	Afinidad de los objetivos del organismo con los de la entidad (SUPEN)	Propósitos del Organismo.	Beneficios que obtiene la entidad
		<p>operativos, métodos de control, procedimientos y prácticas de supervisión y régimen sancionador.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Tender a la mayor estandarización posible del marco conceptual y normativo de la regulación y control, de la administración de Fondos de Pensiones.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul>	
<p><b>Conferencia Internacional de Seguridad Social CISS</b></p>	<p>La CISS es un organismo internacional, técnico, especializado y sin fines de lucro, de carácter permanente, integrado por órganos gubernamentales, instituciones y otras entidades de América, que norman, administran, gestionan, supervisan, estudian o investigan uno o más aspectos de la seguridad social.</p> <p>La CISS fue fundada en 1942, en Santiago de Chile y actualmente cuenta con 70 instituciones miembros que representan a 36 países de América.</p>	<p>Es un organismo internacional técnico y especializado, de carácter permanente que tiene las siguientes finalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir al desarrollo de la seguridad social en los países de América, y cooperar con las instituciones y administraciones de seguridad social.</li> <li>• 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.</li> <li>• Impulsar la cooperación e intercambio de experiencias entre las instituciones y administraciones de seguridad social y con otras instituciones y organizaciones afines.</li> <li>• Fomentar y orientar la capacitación de recursos humanos al servicio de la seguridad social.</li> </ul>	<p>La afiliación a este organismo permite intercambiar en un foro del más alto nivel experiencias exitosas de reforma, gestión, regulación y supervisión de sistemas de pensiones a nivel interamericano. Además de ello, el CISS mantiene comisiones permanentes de trabajo en las áreas de Actuaría y Financiamiento y actuarial, materias de permanente interés para la SUPEN.</p> <p>Finalmente, el CISS cuenta con el Centro Interamericano de Estudios en Seguridad Social, brazo académico que mantiene en forma regular cursos de interés para la SUPEN. El acceso a estos cursos permite lograr objetivos de capacitación específica, de alto nivel y a un costo razonable para las entidades miembros.</p>

Nombre de la Entidad	Afinidad de los objetivos del organismo con los de la entidad (SUPEN)	Propósitos del Organismo.	Beneficios que obtiene la entidad
<p><b>Organización Iberoamericana de Seguridad Social. OISS</b></p>	<p>Organismo de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social mediante la coordinación e intercambio de experiencias en Seguridad Social, con sus oficinas centrales en España. Está constituida por más de 160 instituciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover acciones para la universalización de la Seguridad Social.</li> <li>• Colaborar en el desarrollo de los sistemas de Seguridad Social, prestando asesoramiento y ayuda técnica necesaria a lo miembros.</li> <li>• Actuar como órgano permanente de información y coordinación de experiencias.</li> <li>• Desarrollar y promover el estudio, investigación y perfeccionamiento de los Sistemas Sociales.</li> <li>• Capacitar al personal que desempeña funciones en las instituciones de Seguridad Social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación, asistencia y apoyo técnico a la modernización de la gestión de los sistemas de Seguridad Social.</li> <li>• Actividades de estudio e investigación con carácter general y regional en temas de Seguridad Social. Comprende acciones de Información y Divulgación.</li> <li>• Formación del Recurso Humano en temas de Seguridad Social.</li> </ul>
<p><b>Red Internacional de la OCDE sobre Educación Financiera - OECD/INFE</b></p>	<p>Los gobiernos de la OCDE reconocieron oficialmente la importancia de la educación financiera. En 2008, el proyecto se mejoró aún más mediante la creación de la Red Internacional de Educación Financiera (OCDE/INFE) La población está necesitada de información financiera, por lo que se acopla perfectamente con los objetivos de la SUPEN en brindar la más amplia información al público en temas de pensiones y para que esa información sea bien asimilada por los interesados, es necesario la educación financiera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recopilar datos y pruebas comparables</li> <li>• Desarrollar metodologías para medir el impacto</li> <li>• Compartir experiencias y buenas prácticas</li> <li>• Desarrollar investigaciones y análisis comparativos</li> <li>• Diseñar instrumentos de política</li> <li>• Promover la implementación y el monitoreo efectivos</li> </ul>	<p>La OCDE/INFE está compuesta por miembros de 130 países y supervisada por un Consejo Asesor. Los grupos de trabajo están abordando actualmente cuatro áreas clave de políticas relacionadas con la educación financiera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento, implementación y evaluación de estándares</li> <li>• Educación financiera y el impacto de la digitalización</li> <li>• Educación financiera en el lugar de trabajo.</li> <li>• El impacto del envejecimiento de la población y las necesidades de los consumidores mayores</li> </ul>

---

## 3 Anexos



### **a) Anexo 1, Plan estratégico**

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



PLAN Estratégico  
2019-2023.docx

### **b) Anexo 2, Proyectos estratégicos**

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



POI\_Proyectos%2020  
23.xlsx

### **c) Anexo 3, Presupuesto y su expresión financiera (Justificación de ingresos y gastos)**

El anexo contiene cuadros y gráficos para expresar el presupuesto formulado para el 2023 y su comportamiento histórico.



Cuadros Presupuesto  
CGR SUPEN 2023.xlsx

### **d) Anexo 4, Plan de inversiones**

El anexo contiene el detalle de la formulación de las inversiones que se pretende adquirir para el 2023 y su respectiva justificación.



Plan de inversiones  
2023.xlsx

### **e) Anexo 5, Plan de capacitación y desarrollo**

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



Plan de Capacitación  
Institucional 2023.doc

## f) Anexo 6, Planes operativos institucionales (POI)

El anexo contiene los siguientes documentos

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



POI - SUPEN  
2023.xlsx

*Detalle de los cuadros del POI*

## g) Anexo 7, Relación de puestos y consideraciones para la estimación salarial

El anexo contiene los siguientes documentos:

Informe Técnico del Proceso de Formulación de Salarios para BCCR y ODM



Consideraciones%20  
Presupuesto%20ODM

## h) Anexo 8, Certificaciones sobre la verificación de requisitos de la CGR

El anexo contiene los siguientes documentos:

Certificación de verificación de requisitos del bloque de legalidad



RA-2-Modelo-certific  
acion-presupuesto.pdf

### **i) Anexo 9, Directrices para la formulación del POI – Presupuesto**

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



1731-07%20ADZ.doc

x

### **j) Anexo 10, Acuerdos de aprobaciones del CONASSIF Y EL BCCR**

El anexo contiene los siguientes documentos:

Acuerdo sobre la Solicitud de Transferencia al Banco Central



1753-07 y 1754-06  
ADZ.docx

Acuerdo sobre la Aprobación de Solicitud de Transferencia al Banco Central



6081-08 CONASSIF  
II.docx

Acuerdo sobre la Aprobación del POI-Presupuesto 2023 por parte del CONASSIF



1757-06 ADZ  
Aprob.docx

### **k) Anexo 11, Informe valoración de riesgos**

El anexo contiene el informe de Valoración del Riesgo Institucional



Informe de Riesgos  
Febrero 2022 SUPEN.

### **l) Anexo 12, Detalle de origen y aplicación de recursos**

El anexo contiene el desglose del presupuesto.



Origen y aplicación  
de fondos 2023.xlsx

### **m) Anexo 13, Resultado del envío a consulta del presupuesto**

El anexo contiene los siguientes documentos:

Envío a consulta propuesta de presupuesto.



1745-06 Y 1746-08  
ADZ.docx

Análisis de observaciones recibidas a la propuesta de presupuesto



Presupuesto 2023  
SUPEN Resultado Cor

### **n) Anexo 14, Aprobación de la vinculación POI - MAPP 2023**



DM-1208 Vinc. POI  
2023 SUPEN firmado.



MIDEPLAN-DM-OF-0  
501at.of.DM-1067ma

### **o) Anexo 15, Certificado de la Caja Costarricense de Seguro Social**

Certificado de estar al día con los pagos de la CCSS



BCCR Patrono al  
dia.pdf

### **p) Anexo 16, Constancia de la póliza de riesgos del trabajo**



DTE-GTH-0208-2022.  
docx