

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS

2024

Tabla de contenido

1.	PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2023.....	3
1.1.	PRESENTACIÓN:	3
1.2.	ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN.....	3
1.2.1	Marco General Institucional.....	3
1.2.2.	Panorama Institucional 2024	4
1.2.3	Estructura organizacional.....	6
1.3	Diagnóstico Institucional	11
1.3.1	Entorno económico.....	11
1.3.2	Entorno legal	13
1.3.3	Entorno Tecnológico	14
1.3.4	Análisis de fortalezas oportunidades, debilidades y amenazas	14
1.3.5	Riesgos institucionales	15
1.4	Marco filosófico institucional.....	16
1.5	Plan estratégico institucional.....	17
2.	PLAN PRESUPUESTO.....	18
2.1	Presentación	18
2.2	Directrices para la formulación del POI - Presupuesto	18
2.3	Plan de trabajo	18
2.3.1.	Objetivos y metas de las Instancias	18
2.4	Presupuesto y su expresión financiera del Plan Operativo Institucional	19
2.5	Plan de inversiones y justificación de partidas.....	20
2.6	Plan de capacitación y desarrollo	21
2.8	Justificación pago de cuotas de afiliación a organismos internacionales	25
3	ANEXOS	27
a)	Anexo 1, Plan estratégico	28
b)	Anexo 2, Proyectos estratégicos	28
c)	Anexo 3, Presupuesto y su expresión financiera (Justificación de ingresos y gastos)	28
d)	Anexo 4, Plan de inversiones.....	28
e)	Anexo 5, Plan de capacitación y desarrollo	28
f)	Anexo 6, Planes operativos institucionales (POI).....	29
g)	Anexo 7, Relación de puestos y consideraciones para la estimación salarial	29
h)	Anexo 8, Certificaciones sobre la verificación de requisitos de la CGR	29
i)	Anexo 9, Directrices para la formulación del POI – Presupuesto.....	30
j)	Anexo 10, Acuerdos de aprobaciones del CONASSIF Y EL BCCR.....	30
k)	Anexo 11, Informe valoración de riesgos.....	30
l)	Anexo 12, Detalle de origen y aplicación de recursos.....	30
m)	Anexo 13, Resultado del envío a consulta del presupuesto.....	31
n)	Anexo 14, El decreto 43580-MP-PLAN (Jun22)	31
o)	Anexo 15, Certificado de la Caja Costarricense de Seguro Social.....	31
p)	Anexo 16, Constancia de la póliza de riesgos del trabajo	31

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 2024. 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 de 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 el objetivo 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 2024 – 2028 cuatro diferentes objetivos estratégicos:

- Mejorar la efectividad de la supervisión y regulación mediante el modelo de supervisión basada en riesgos para proteger los intereses de los afiliados y pensionados.
- Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados.
- Empoderar al afiliado y pensionado dotándolo de información y herramientas para mejorar su educación previsional.
- Transformar digitalmente la organización para el cumplimiento de la misión institucional.

Definición de Clientes

Se han identificado los siguientes clientes:

- Afiliados.
- Beneficiarios.
- Pensionados.

1.2.2. Panorama Institucional 2024

Marco Jurídico Institucional

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 REGÍMENES 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 7732, Ley Reguladora del Mercado de Valores.
- Ley 8343, Ley de Contingencia Fiscal.
- Ley sobre Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas, Drogas de Uso No Autorizado, Legitimación de Capitales y Actividades Conexas, N°8204.
- Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N°9635.
- Ley para resguardar el derecho de los trabajadores a retirar los recursos de la pensión complementaria N°9906.

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 RÉGIMENES 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 RÉGIMENES 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

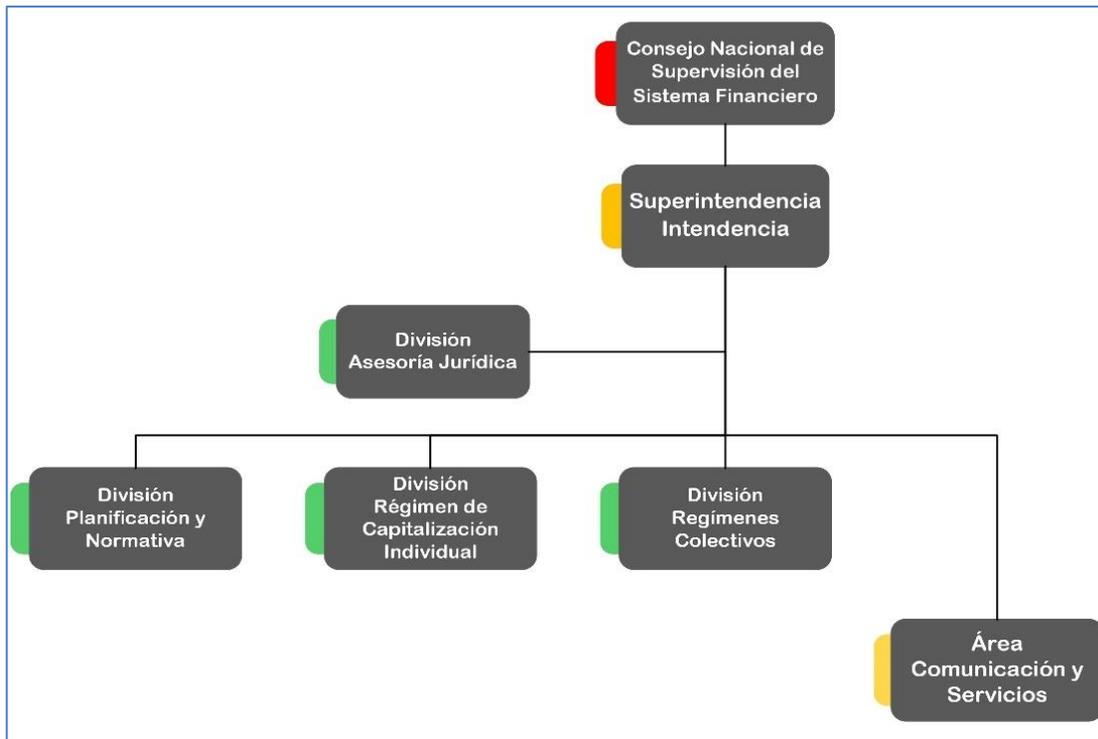
La estructura organizacional está conformada por las siguientes unidades organizacionales.

- a) **NIVEL SUPERIOR**
 - i. Despacho del Superintendente e 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 2023



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 complementarios 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 ¹ -TI-

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

Área Comunicación y Servicios -CyS-

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.

¹ Proceso externo, suministrado por el BCCR.

Detalle de plazas

La SUPEN dispone presupuestariamente para el 2024 de 82 plazas regulares, de las cuales 1 es discrecional, distribuidas dentro de su estructura vigente de la siguiente manera.

Cuadro 1: Detalle de plazas por centro de costo

Dependencia	Número de plazas
Despacho	4
División de Regímenes Colectivos	21
División de Regímenes Capitalización Individual	25
Asesoría Jurídica	8
División de Planificación y Normativa	10
Área de Comunicación y Servicio	14
TOTAL	82

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		Personal operativo según requerimientos profesionales

CATEGORIA	NIVEL	PUESTO
TS1	Técnicos en Servicios Institucionales	
ASI2	Asistentes de Servicios Institucionales	Secretarias, mantenimiento, recepcionista
ASI1		
ASG2	Asistentes de Servicios Generales	Choferes y misceláneos
ASG1		

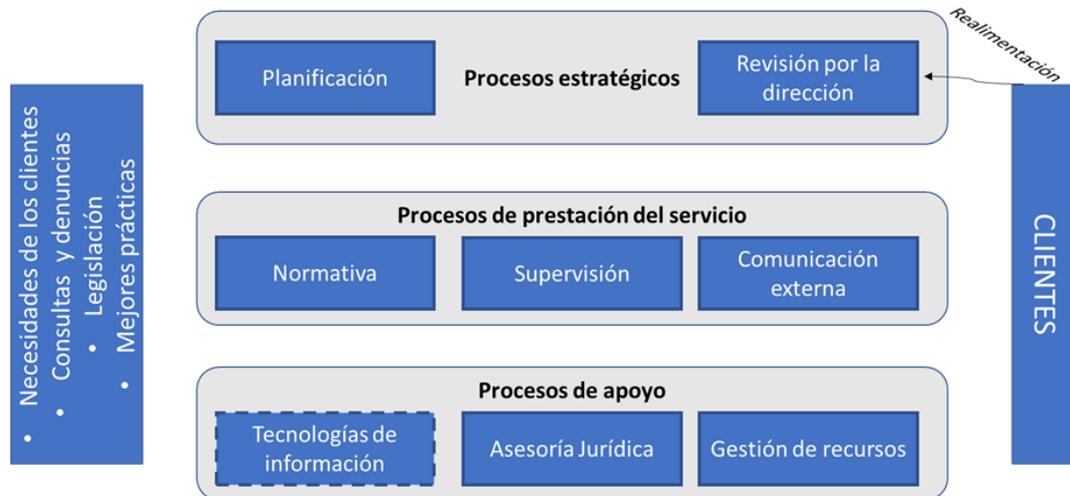
Cuadro 3: Presupuesto de salarios para el 2024

Categoría	Clase de puesto	Escala	Salario base /global 2023	Número de puestos	Total anual (miles)
03	Intendente	G. Global	5 453 000	1	65 436
04	Superintendente	G. Global	5 596 500	1	72 329
02	Asistente Servicios Institucionales 1	Global	556 021	2	13 344
03	Asistente Servicios Institucionales 2	Global	667 166	5	43 739
05	Técnico Servicios Institucionales 2	Global	915 625	2	24 011
07	Profesional Gestión Bancaria 2	Global	1 442 742	2	38 894
08	Profesional Gestión Bancaria 3	Global	1 748 719	15	323 915
08	Supervisor 2	Global	1 748 719	26	576 329
08	Supervisor TI	Global	1 748 719	3	64 730
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	130 960
12	Director de Supervisión	Global	5 456 652	1	65 480
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	21 768
	Total			82	2 120 590
	Reconocimiento por anualidad				38 029
	Remuneración adicional			64	
	Asignación profesional			13 035	
	Prohibición			45 872	
	Reconocimiento por méritos			55 881	
	Remuneración adicional ajuste de mercado			26 756	
	Otros Incentivos				141 607
	Total				2 300 226

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 2023**



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: los informes preparados por el BCCR denominados Informe Mensual de Coyuntura Económica a mayo 2023² e informe de Política Monetaria a abril 2023³; informes internos de la SUPEN y noticias internacionales.

1.3.1 Entorno económico

El control de la inflación todavía es uno de los retos más importantes de las autoridades monetarias en el mundo. Si bien esta variable experimenta un proceso de desaceleración, continúa en niveles superiores al objetivo de los bancos centrales. En este proceso han contribuido, especialmente, la reducción en los precios de materias primas y en los costos de transporte, en conjunción con los efectos de la política monetaria restrictiva.

En particular, la mayoría de las economías avanzadas mantuvieron el aumento de sus tasas de interés de referencia en el primer cuatrimestre del 2023, mientras que algunos países latinoamericanos

² <https://www.bccr.fi.cr/publicaciones/pol%C3%ADtica-monetaria-e-inflaci%C3%B3n/informe-mensual-de-coyuntura-econ%C3%B3mica>

³ <https://www.bccr.fi.cr/publicaciones/pol%C3%ADtica-monetaria-e-inflaci%C3%B3n/informes-de-pol%C3%ADtica-monetaria>

redujeron el ritmo de aumentos en las tasas de interés o hicieron una pausa condicionada. Los choques globales como la pandemia del COVID-19 y el conflicto bélico en Europa han tenido un impacto significativo en la economía durante los últimos tres años, que se reflejó tanto en una persistencia inflacionaria como en una desaceleración del crecimiento del PIB en el cuarto trimestre del 2022 en Estados Unidos, la zona del euro, China y algunas de las principales economías latinoamericanas con respecto al trimestre anterior.

En contraposición, la economía costarricense mostró, durante el cuarto trimestre del 2022, un incremento en la actividad económica mayor a lo esperado. La variación interanual del PIB fue de 3,7%, superior en 0,7 puntos porcentuales a la estimación de enero. Además, el PIB creció 3,9% en el primer trimestre del 2023, lo que señala una aceleración en relación con el último trimestre del año previo. El dinamismo de la economía local se vincula, de manera positiva y directa con el incremento en la demanda externa y la recuperación en la formación bruta de capital, en buena medida influida por la llegada de empresas transnacionales (fenómeno de relocalización de centros de producción).

Las exportaciones totales fueron el componente con mayor impulso, en especial de servicios y productos manufacturados del régimen especial. La producción del régimen definitivo se ha desacelerado debido a los choques de oferta en la agricultura, la caída en la construcción y la desaceleración del consumo privado. Además, como era previsible, la política monetaria restrictiva habría incidido en el costo de financiamiento y, por ende, en las decisiones relacionadas con el proceso productivo.

Los resultados del mercado laboral (desempleo y subempleo) mostraron una mejora significativa en el primer bimestre del año y se reflejaron en una tasa de desempleo de 11,0%, la más baja de los últimos 52 meses. No obstante, se estima que esa tasa aún es alta y estuvo influida por una menor participación laboral, cuyas causas son diversas, entre ellas las decisiones de retiro por edad o anticipado.

Los salarios reales, cayeron 6,0% en términos interanuales, principalmente por el aumento en la inflación y el estancamiento en el crecimiento de los salarios nominales. En el primer trimestre del año continuó la mejora de los indicadores fiscales, al mostrar un mayor superávit primario y un menor déficit financiero en comparación con el mismo período del 2022.

El crédito continúa con el dinamismo que le caracterizó en la segunda mitad del 2022, particularmente en colones. Sin embargo, se observa un leve repunte de las operaciones crediticias denominadas en dólares.

Durante el primer trimestre del 2023, tanto la inflación general como la subyacente mantuvieron su tendencia a la baja, pero todavía se ubicaron por encima del límite superior del rango de tolerancia alrededor de la meta. En marzo, la inflación general se ubicó en 4,4% y la subyacente en 4,3%.

Por su parte, el BCCR ha revisado al alza sus proyecciones de crecimiento económico para el bienio, para ubicarlas en 3,3% en el 2023 y 3,6% en el 2024. Ello significó una mejora de 0,6 p.p. y 0,1 p.p., en ese orden, con respecto a las previsiones de enero pasado.

En lo que respecta a los recursos que administran los fondos de pensiones que le corresponde a SUPEN supervisar, representan el 48% dentro de la producción nacional, lo que los hacen un elemento muy importante del ahorro nacional.

Cuatro 4: Monto de activos en los diferentes fondos.

En colones, 2023

Tipo de fondo supervisado	Cantidad de fondos (2023)	Activo supervisado	%	Relación PIB
Régimen Obligatorio de Pensiones	6	₡9,7 billones	47%	22,6%
Fondos básicos	4	₡8,8 billones	43%	20,4%
Fondos especiales RC	4	₡873 mil millones	4%	2%
Fondo de Capitalización Laboral	6	₡604 mil millones	3%	1,4%
Fondos voluntarios (colones y dólares)	20	₡522 mil millones	2%	1,2%
Fondos especiales RCI	7	₡147 mil millones	1%	0,3%
Total	47	₡20,6 billones	100%	48%

Retos en Sistema Costarricense de Pensiones y el Mercado Laboral

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:

- Fomentar 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.
- Fortificar el sistema de pensiones, considerando 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 de pensiones, 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 los retiros de recursos antes de la jubilación, para no menoscabar los ingresos en la vejez.
- Aumento en la esperanza de vida y disminución en la natalidad.
- Disminución de los ingresos de la clase media.
- Cambios en el mercado laboral y automatización de procesos industriales.
- Baja productividad laboral en los sectores de personas jóvenes, producto de la desmejora en la educación pública.
- La deslocalización del trabajo y el teletrabajo, como respuesta a la pandemia y a los cambios de los modelos de negocios, organización y participación, que pueden implicar cambios en los mercados de trabajo, remuneración y por ende cotización.
- Aumento de informalidad laboral.

1.3.2 Entorno legal

Se continua con la actualización de la normativa del sistema de pensiones. En el ámbito de los regímenes de capitalización colectiva, se participará en las discusiones técnicas que podrían llevar a

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 y señalar la inconveniencia y los riesgos de 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 de pensiones, a efecto de que se consolide como alternativa de ahorro previsional para trabajadores independientes.

1.3.3 Entorno Tecnológico

Los proyectos de ámbito tecnológico de la superintendencia se enmarcan 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.
- Cultura que impulsa el uso de tecnologías.
- Acceso integrado a datos históricos de todos los participantes del SNP.
- Gestión orientada a las mejores prácticas, amparada en certificación ISO 9001.

Oportunidades

- Iniciativas de Ley que procuran fortalecer las potestades de supervisión sobre algunas entidades y conductas en el Sistema Nacional de Pensiones.
- Nuevas tecnologías para mejorar las labores de supervisión.
- Foros internacionales para el intercambio de experiencias en la supervisión
- Ambiente propicio para la discusión de mejoras estructurales al sistema de pensiones.
- Apertura en medios de comunicación para divulgar temas de pensiones
- Uso de las redes sociales para acercar a SUPEN a la población.

Debilidades

- Limitaciones en el marco legal para regular al IVM, DNP e insuficiente marco sancionatorio.

- Reglas presupuestarias que limitan la disponibilidad de recursos para la supervisión.
- Lenta respuesta del BCCR a los requerimientos de TI y en la contratación del recurso humano.
- Limitación en las opciones de contratación de proveedores internacionales.
- Duplicidad de esfuerzos en los procesos de supervisión de riesgos producto de la estructura organizacional.
- Deficiencias en las capacidades de comunicación.
- Fuga del recurso humano.

Amenazas

- Los desafíos de los sistemas de pensiones demandan mayor intensidad y capacidad de adaptación de la supervisión y regulación.
- Decisiones políticas que puedan debilitar el SNP.
- Aceleradas transformaciones tecnológicas.
- Falta de cultura previsional en la población y claridad del rol del supervisor y los gestores.
- Mayor exposición de las inversiones a los riesgos financieros, geopolíticos, ambientales, sanitarios y tecnológicos.

1.3.5 Riesgos institucionales

En cumplimiento de lo indicado en la Ley de Control Interno, así como con la normativa dictada 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 previsibles adversos.

A continuación, se enumeran por proceso los eventos generadores de riesgos a que se ve expuesta la organización.

Proceso de Supervisión:

Se identificaron 48 eventos, dos de éstos se encuentran fuera de la zona de aceptación y se describen a continuación:

- Desconocimiento de temas económicos, financieros y previsionales que puedan afectar la imagen de SUPEN en cuanto a su labor de regulación, fiscalización y supervisión del Sistema Nacional de Pensiones.

Este evento se ha identificado como un riesgo importante, que podría afectar la imagen de la Superintendencia, ya que el desconocimiento de temas económicos, financieros y previsionales que puedan tener las partes interesadas, podría generar apreciaciones incorrectas sobre el impacto del comportamiento de las principales variables macroeconómicas y los fenómenos económicos internos y externos sobre la estabilidad de los fondos de pensiones. Por lo tanto, es crucial que la Superintendencia continúe con la implementación de mecanismos de gestión y comunicación efectivos para asesorar a la ciudadanía y a las partes interesadas en general, sobre la situación actual del Sistema de Pensiones, así como sobre su labor de supervisión y fiscalización. Esto promoverá la confianza en la gestión. La transparencia en la información, la comunicación oportuna y el diálogo abierto con los usuarios son factores clave para mantener la confianza en el sistema, incluso en tiempos de incertidumbre económica.

- Asesoría brindada de forma inadecuada por parte de los promotores de pensiones a los afiliados, que pueda generar esfuerzos adicionales de verificación y supervisión de este proceso.

Los afiliados al Sistema de Pensiones necesitan información clara y precisa para poder tomar decisiones adecuadas sobre su inversión y planificación financiera a largo plazo. En este sentido, La SUPEN realiza acciones para mejorar la regulación y con esto contribuir a la mejora continua y fortalecimiento del conocimiento de temas técnicos con los que deben contar los promotores y con esto que brinden información más clara y completa respecto al funcionamiento de los fondos de pensiones, ante el comportamiento de variables macroeconómicas claves, coyuntura económica y otros, lo cual se traduce en una mejor educación previsional de la ciudadanía y que le permite tomar decisiones más fundamentadas en torno a los fondos de su pensión.

En el proceso de Planificación y Normativa:

Se identificaron 13 eventos, todos ellos se encuentran en la zona de aceptación.

En el proceso de Comunicación y Servicios:

Se identificaron 16 eventos, todos ellos se encuentran en la zona de aceptación.

En el proceso Jurídico:

Se identificaron 9 eventos, uno de éstos se encuentra fuera de la zona de aceptación y se describe a continuación:

- Eventual toma de decisiones por parte de autoridades políticas, que debiliten los objetivos del Sistema Nacional de Pensiones.

A este evento de riesgo debe dársele un seguimiento constante, ya que es preponderante la participación de SUPEN en aquellos foros de discusión en los que se requiera la emisión de criterios técnicos que evidencien las bondades o las debilidades de las diferentes tomas de decisiones por parte de autoridades políticas y/o propuestas de ajuste a leyes o reglamentos que incidan en el funcionamiento del Sistema Nacional de Pensiones, que ameritan la participación informativa y técnica de SUPEN en los procesos deliberativos y de análisis, para garantizar la estabilidad del Sistema de Pensiones.

1.4 Marco filosófico institucional

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

➤ **VISIÓN:**

Ser la institución que lidera el fortalecimiento del Sistema Nacional de Pensión para el bienestar de las personas.

➤ **MISIÓN:**

Somos la institución que regula y supervisa de forma eficaz y oportuna el sistema costarricense de pensiones, para la protección de los derechos de los afiliados y pensionados.

➤ **PROPUESTA DE VALOR:**

Crear confianza en el Sistema Nacional de Pensiones, promoviendo la regulación y la supervisión necesarias para el bienestar de las personas.

➤ **POLÍTICA DE CALIDAD:**

Con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos, el personal de la Superintendencia de Pensiones, apoyado en el Sistema de Gestión de Calidad, se compromete a trabajar de una manera innovadora y efectiva, para satisfacer las necesidades previsionales de la población.

➤ **VALORES INSTITUCIONALES:**

Integridad: actuamos de manera respetuosa, ética y transparente.

Compromiso: trabajamos en equipo para lograr los objetivos que nos proponemos.

Excelencia: mantenemos altos niveles de calidad y profesionalidad en todo lo que hacemos.

Innovación: desarrollamos nuevas formas de mejorar nuestros servicios.

1.5 Plan estratégico institucional

Con la formulación del Plan Estratégico 2024-2028, se facilita la estimación de los requerimientos de recursos humanos, de capacitación y tecnológicos para el 2024, que entre su principal contenido se destaca el detalle de marco estratégico y de los proyectos formulados.

En el anexo 1 de este documento, se incorpora una copia del documento que servirá de guía institucional para el próximo quinquenio. De igual forma, con el propósito de cumplir con los objetivos estratégicos establecidos, la SUPEN pretende desarrollar los proyectos estratégicos que se detallan en ese mismo documento.

2. PLAN PRESUPUESTO

2.1 Presentación

En esta sección se detalla los ingresos y egresos presupuestados para el ejercicio económico 2024. Se presenta un presupuesto total por la suma de ₡5 666,7 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 8 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 2024.

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 2024, 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 5: Metas por dependencia

DEPENDENCIA	# META	ENUNCIADO
DESPACHO		
	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.
DIVISIÓN JURÍDICA		
	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.
DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y NORMATIVA		
	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.

DEPENDENCIA	# META	ENUNCIADO
	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.
DIVISIÓN SUPERVISIÓN DEL RÉGIMENES COLECTIVOS		
	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.
DIVISIÓN SUPERVISIÓN DEL RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL		
	16	Evaluar el proceso de identificación, medición, control y seguimiento de los riesgos en las entidades supervisadas y los fondos administrados así como fiscalizar y supervisar el cumplimiento de la normativa vigente.
	17	Atender las solicitudes relacionadas con la mejora continua: calidad, riesgos, observaciones de AI, proyectos, capacitación, entre otros.
ÁREA COMUNICACIÓN Y SERVICIOS		
	18	Gestionar el 100% de las actividades programadas en el Plan de comunicación según el cronograma establecido
	19	Atender los requerimientos de gestión de recursos, de acuerdo con las disposiciones institucionales.
	20	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 6: Resumen de los cuadros en Excel de presupuesto

# CUADRO / GRAFICO	TÍTULO	OBJETIVO
7	Presupuesto Clasificación Económica	Detalle del presupuesto agrupado de conformidad con el clasificador económico del Ministerio de Hacienda
8	Origen y aplicación de recursos	Cuadro resumen por aplicación y objeto del gasto.
9	Presupuesto detallado de egresos	Detalle a nivel de subcuenta, cuenta y total del presupuesto de egresos
10	Detalle de los principales rubros de egresos	Descripción de la justificación detallada de los principales rubros de egresos

# CUADRO / GRAFICO	TÍTULO	OBJETIVO
11	Presupuesto ordinario de egresos distribuido por meta	Descripción detallada del objetivo general de la instancia, por meta, número de funcionarios, horas / hombre
12	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
13	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
14	Plan de Inversiones y Justificación de Partidas	Detalle de las inversiones programadas para el 2023
15	Resumen de Viajes oficiales y de Capacitación	Detalle por cuenta de viajes oficiales y de capacitación.
16	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 con 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 7: Plan de Inversiones y Justificación de Partidas

Cuenta	Nombre del bien o artículo	Cantidad	Necesidad que resuelve	Operaciones normales apoyadas con el bien	Costo Total
	INSTANCIA				
	Gestión Administrativa				
5.01.99	Equipo diverso, compra de toldo para brigadas	1	El comité de brigadas de emergencias requiere un toldo para las áreas de reunión	Dotar al comité de emergencias de equipo	500 000,00
5.99.03	Pago del mantenimiento del programa de supervisión Team Mate	43	Actualización del programa de supervisión	Mejorar la tecnología de usuario final	20 227 200,00
	Licencias Team Mate	6	Suministrar el comité de riesgo de programas para el control de la información y para las nuevas plazas	Mejorar la tecnología de usuario final	11 025 000,00

Cuenta	Nombre del bien o artículo	Cantidad	Necesidad que resuelve	Operaciones normales apoyadas con el bien	Costo Total
	INSTANCIA				
	Gestión Administrativa				
	TOTAL GENERAL				

2.6 Plan de capacitación y desarrollo

Para la determinación las necesidades de capacitación cada área evaluó, 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 el anexo 5 se adjunta el plan de capacitación institucional detallando los cursos solicitados por las dependencias y el número de participantes propuesto.

En el siguiente cuadro se resume el presupuesto de capacitación en comparación con respecto al año anterior.

Cuadro 8: Plan de capacitación 2024

Cta.	Descripción	Presupuesto 2023	Presupuesto 2024
1.05.03	Transporte en el exterior	2 954 700,00	2 957 500,00
1.05.04	Viáticos en el exterior	3 184 020,00	3 162 900,00
1.07.01	Actividades de Capacitación		
	-Capacitación funcionarios	104 510 000,00	103 923 550,00
	- Viajes de Capacitación funcionarios	13 103 175,00	13 823 550,00
6.02.01.01	Capacitación en territorio nacional		
	-Becas en estudios superiores	0,00	1 462 500,00
	Total	123 751 895,00	125 330 000,00

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 siguiente período y de la estimación presupuestaria, se tiene el siguiente plan - presupuesto plurianual Institucional:

Cuadro 9: Presupuesto Plurianual 2024 - 2027
Colones

INGRESOS	2024	2025	2026	2027
1. INGRESOS CORRIENTES	5 666 702 376,14	5 724 724 858,11	5 805 765 868,39	5 888 110 419,95
1.4.1.0.00.00.0.000 TRANSFERENCIAS CORRIENTES DEL SECTOR PÚBLICO	5 666 702 376,14	5 724 724 858,11	5 805 765 868,39	5 888 110 419,95
TOTAL	5 666 702 376,14	5 724 724 858,11	5 805 765 868,39	5 888 110 419,95

GASTOS	2024	2025	2026	2027
1. GASTO CORRIENTE	5 634 950 176,14	5 693 378 901,51	5 774 216 163,07	5 856 339 866,70
1.1.1 REMUNERACIONES	3 290 146 074,14	3 290 146 066,96	3 323 047 527,63	3 356 278 002,91
1.1.2 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	2 239 951 102,00	2 308 835 459,55	2 354 883 312,94	2 401 850 834,84
1.3.2 Transferencias corrientes al Sector Privado	86 165 500,00	75 242 687,50	76 747 541,25	78 282 492,08
1.3.3 Transferencias corrientes al Sector Externo	18 687 500,00	19 154 687,50	19 537 781,25	19 928 536,88
2. GASTO DE CAPITAL	31 752 200,00	31 345 956,60	31 549 705,32	31 770 553,26
2.2.4 Intangibles	31 752 200,00	31 345 956,60	31 549 705,32	31 770 553,26
4. SUMAS SIN ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA	-	-	-	-
TOTAL	5 666 702 376,14	5 724 724 858,11	5 805 765 868,39	5 888 110 419,95

Vinculación con objetivos de mediano y largo plazo:

Objetivos Plan Estratégico 2024 – 2028

1. Mejorar la efectividad de la supervisión y regulación mediante el modelo de supervisión basada 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. Transformar digitalmente la organización para el cumplimiento de la misión institucional.

Proyectos/actividades estratégicas:

1. Publicar el perfil de riesgo de las entidades

Comunicar al público, supervisados y supervisores el perfil de riesgos de cada gestor de fondos de pensiones.

2. Aplicar pruebas de tensión a los fondos.

Diseñar las pruebas de tensión de riesgo de mercado para que los fondos de pensiones las apliquen y diseñar un modelo de control para evaluar y supervisar estas pruebas.

3. Evaluar la efectividad de los indicadores de riesgo de los supervisados.

Replicar los indicadores de la declaración de apetito de riesgo y otros indicadores utilizados para la gestión de los riesgos y de las inversiones.

4. Hacer una evaluación independiente de la efectividad del modelo de supervisión.

Realizar una evaluación independiente del modelo de supervisión utilizado por la superintendencia, tanto en términos de su formulación teórica como de su aplicación práctica, a efectos de identificar oportunidades de mejora y realizar recomendaciones para su optimización.

5. Fortalecer el modelo de supervisión y la regulación asociada.

Revisar integralmente el reglamento y plantear una propuesta de reforma para reforzar consecuentemente el modelo de supervisión. Replantear el cálculo, uso y disposición del CMF; así como definir indicadores de supervisión según las mejores prácticas internacionales.

6. Integrar criterios para entidades sistémicas.

Determinar técnicamente de acuerdo con el reglamento de idoneidad las entidades de importancia sistémica para el SNP.

7. Aplicación de la hoja de ruta transversal y específica sobre sostenibilidad y cambio climático.

Incorporar al proceso de supervisión el análisis de rentabilidad y la clasificación de las inversiones Ambientales, Sociales y de Gobernanza por parte de los gestores de fondos de pensión de capitalización individual.

8. Ejecutar una estrategia de seguimiento de temas legislativos.

Mantener un monitoreo permanente de las principales comisiones y el plenario en temas de pensiones.

9. Establecer mecanismos de interacción con las partes interesadas.

Mejorar los canales de comunicación con que la SUPEN trasmite sus mensajes.

10. Fortalecer la regulación del Régimen Voluntario.

Fortalecer el régimen voluntario de pensiones.

11. Implementar el proyecto de Fondos Generacionales.

Proponer y gestionar los ajustes regulatorios para transformar la administración de un único fondo para la administración del ROP en estrategias de inversión en función del grupo etario predeterminado tendientes a obtener una tasa de reemplazo meta mediante ajustes graduales en la asignación estratégica de activos.

12. Apoyar la aprobación de Pensión Básica Universal.

Apoyar a la Asamblea legislativa y demás partes interesadas en los procesos deliberativos en torno a la aprobación del proyecto de Pensión Básica Universal.

13. Proponer al CONASSIF regulación de conducta de mercado.

Establecer principios rectores para el desarrollo de mejoras prácticas de conductas de mercado de los participantes del Sistema Nacional de Pensiones.

14. Establecer la estrategia de comunicación.

Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación institucional que permita posicionar los mensajes claves de la Supen.

15. Formular el programa de educación previsional.

Promover, con en coordinación de los gestores de fondos de pensiones, un programa de educación para posicionar la importancia del ahorro para la vejez.

16. Diseñar instrumentos de medición de la efectividad de los procesos de educación previsional de los gestores.

Medir la efectividad de los procesos de comunicación de los gestores y detectar nuevos requerimientos para mejorar los procesos de comunicación.

17. Evaluar el estado actual de la institución en términos de tecnología, procesos y capacidades.

Construir una valoración de las capacidades tecnológicas de la organización que sirva de línea base para apoyar la transformación digital de la Superintendencia.

18. Establecer y accionar una hoja de ruta para transformar digitalmente la Superintendencia.

Poner en acción los diferentes esfuerzos e ideas para transformar digitalmente la organización.

19. Fortalecer las destrezas del personal en análisis de datos, habilidades blandas, inversiones y gestión de riesgos, apoyándose en el uso de la tecnología.

Planificar y ejecutar la modernización de las habilidades de los funcionarios en temas tecnológicos y técnicos.

20. Valorar y ajustar los procesos críticos de la organización en busca de optimizar la aplicación del modelo de supervisión.

Lograr una mejora en el impacto de la supervisión basada en riesgos haciéndola más eficiente.

21. Revisar y replantear la estructura organizacional para aumentar la eficiencia en la supervisión.

Proponer una estructura organizacional para las áreas de supervisión para mejorar la eficiencia y actualizarla conforme a las mejores prácticas internacionales en línea con la supervisión basada en riesgos.

22. Conformar un equipo dedicado a la innovación, utilizando las herramientas que ofrecen las tecnologías existentes.

Fortalecer el capital humano de la superintendencia, con atención a la innovación.

23. Establecer acciones de vinculación y sensibilización que promuevan un cambio en la cultura organizacional, que valore e invite a la adopción de nuevas tecnologías.

Incentivar un cambio de cultura organización por medio de nuevas tecnologías que permitan realizar las labores de análisis y supervisión.

24. Promover la colaboración, la creatividad y la experimentación en el uso de nuevas herramientas y soluciones.

Fortalecer una actitud de creatividad e investigación apoyada en el uso de nuevas tecnologías.

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.

2.8 Justificación pago de cuotas de afiliación a organismos internacionales

Cuadro 10: Justificación del pago de cuotas

Nombre de la Entidad	Afinidad de los objetivos del organismo con los de la (SUPEN)	Propósitos del Organismo	Beneficios que obtiene la organización
<p>Organización Internacional de Sistema de Pensiones IOPS</p>	<p>IOPS pretende establecer un conjunto de principios y estándares internacionales de supervisión y regulación de pensiones. Es una organización de reciente creación con el patrocinio de la OECD, la cual enfatizará en la cooperación e intercambio entre reguladores de pensiones.</p>	<p>Los principales objetivos de la organización son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover cooperación internacional para la regulación de las pensiones y facilitar el contacto entre diferentes agencias de supervisión, diseñadores de política pública, académicos e investigadores del tema. • Permitir el mejoramiento de estadísticas en el sector pensiones, su divulgación y análisis. • Promover y facilitar la comunicación de investigaciones e información entre los diferentes cuerpos reguladores. 	<p>Esta red incorpora organismos de supervisión a nivel mundial, con los más diversos sistemas de pensión existentes. Constituye una red amplia de intercambio, análisis y cooperación en el sentido de abarcar esquemas de pensión.</p> <p>Pertenecer a esta red permite a la SUPEN formar parte de estudios comparativos de diferentes temas regulatorios, participar en la discusión de la elaboración de principios de supervisión mundiales que sirvan de estándar regulatorio local.</p>
<p>Asociación Internacional de Organismos de Supervisión AIOS</p>	<p>La Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones –AIOS– es una entidad civil sin fines de lucro, compuesta por los organismos de supervisión de los sistemas de pensiones de capitalización individual de los siguientes países: Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, Perú, Panamá, República Dominicana y Uruguay.</p>	<p>Son objetivos centrales de la AIOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la interrelación entre los organismos encargados de la supervisión y control de la administración de los Fondos de Jubilaciones y Pensiones, tendiente al mejor cumplimiento de sus fines específicos. • 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. • Tender a la mayor estandarización posible del marco conceptual y normativo de la regulación y control, de la administración de Fondos de Pensiones. 	<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 (SUPEN)	Propósitos del Organismo	Beneficios que obtiene la organización
<p>Organización Iberoamericana de Seguridad Social. OISS</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. Está constituida por más de 160 instituciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover acciones para la universalización de la Seguridad Social. • Colaborar en el desarrollo de los sistemas de Seguridad Social, prestando asesoramiento y ayuda técnica necesaria a lo miembros. • Actuar como órgano permanente de información y coordinación de experiencias. • Desarrollar y promover el estudio, investigación y perfeccionamiento de los Sistemas Sociales. • Capacitar al personal que desempeña funciones en las instituciones de Seguridad Social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación, asistencia y apoyo técnico a la modernización de la gestión de los sistemas de Seguridad Social. • Actividades de estudio e investigación con carácter general y regional en temas de Seguridad Social. Comprende acciones de Información y Divulgación. • Formación del Recurso Humano en temas de Seguridad Social.
<p>Red Internacional de la OCDE sobre Educación Financiera - OECD/INFE</p>	<p>Los gobiernos de la OCDE reconocieron oficialmente la importancia de la educación financiera. En 2008, el proyecto se mejoró mediante la creación de la Red Internacional de Educación Financiera (OCDE/INFE). La población necesita 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"> • Recopilar datos y pruebas comparables. • Desarrollar metodologías para medir el impacto. • Compartir experiencias y buenas prácticas. • Desarrollar investigaciones y análisis comparativos. • Diseñar instrumentos de política. • Promover la implementación y el monitoreo efectivos. 	<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"> • Establecimiento, implementación y evaluación de estándares. • Educación financiera y el impacto de la digitalización • Educación financiera en el lugar de trabajo. • El impacto del envejecimiento de la población y las necesidades de los consumidores mayores.

3 Anexos

a) Anexo 1, Plan estratégico

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



pe_supen_2024_2028.docx

b) Anexo 2, Proyectos estratégicos

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



POI_Proyectos_2024_2028.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 2024 y su comportamiento histórico.



Cuadros Presupuesto CGR SUPEN 2024.xlsx

d) Anexo 4, Plan de inversiones

El anexo contiene el detalle de la formulación de las inversiones que se pretende adquirir para el 2024 y su respectiva justificación.



Plan de Inversiones y Justificación de Partid

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 2024.doc

f) Anexo 6, Planes operativos institucionales (POI)

El anexo contiene los siguientes documentos

# Archivo	DEPENDENCIA
1	Despacho
2	División Jurídica
3	División de Planificación y Normativa
4	División de Supervisión Regímenes Colectivos
5	División de Supervisión Regímenes Capitalización Individual
6	Área Comunicación Servicios



POI por proceso
2024 -Planificación fir

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
Presupuesto ODM 20.

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

Certificación de verificación de requisitos del bloque de legalidad



2024
RA-2-Modelo-certifica

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

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



Parámetros 6118-07
ODM.docx



1800-12 ADZ.docx

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



1818-07 y 1819-07
ADZ Solicitud de trans:

Acuerdo sobre la Aprobación de Solicitud de Transferencia al Banco Central



6143-04 ODM apro
transf.docx

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



1820-07 SUPEN
II.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.



2024 RA-1 Origen y
aplicación de fondos.x

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

Análisis de observaciones recibidas a la propuesta de presupuesto



2023SP1115.docx

n) Anexo 14, El decreto 43580-MP-PLAN (Jun22)

Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo, indica porqué nosotros no estamos en el PND en este nuevo quinquenio



Decreto Ejecutivo
43580-MP-MIDEPLAN

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

Certificado de estar al día con los pagos de la CCSS



constanciadocDigital
CCSS.pdf

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

Constancia de que el pago de la póliza de seguro de riesgos del trabajo está en el presupuesto del BCCR



DTE-CMC-0026-202
3.docx