

Jueves 12 de marzo de 2015

N° 8767

Acta de la sesión ordinaria número 8767, celebrada por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, a las nueve horas del jueves 12 de marzo de 2015, con la asistencia de los señores: Presidenta Ejecutiva, Dra. Sáenz Madrigal; Directores: Dr. Fallas Camacho, Licda. Soto Hernández, Lic. Barrantes Muñoz, Sr. Loría Chaves, Lic. Gutiérrez Jiménez, Auditor, Lic. Hernández Castañeda; y Lic. Alfaro Morales, Subgerente Jurídico. Toma el acta Emma Zúñiga Valverde.

El Director Devandas Brenes informó que retrasará su llegada a esta sesión.

La Directora Alfaro Murillo informa que retrasará su llegada a esta sesión, dada la cita médica a la que debe acudir.

El Director Alvarado Rivera comunicó con antelación que retrasará su llegada a esta sesión.

ARTICULO 1°

Comprobación de quórum, según consta en el encabezado de esta acta.

ARTICULO 2°

Se somete a consideración la agenda para la sesión de esta fecha.

En relación con la Asamblea número 60 de la Operadora de Pensiones Complementarias y de Capitalización Laboral de la Caja Costarricense de Seguro Social (OPC CCSS S. A.): análisis del Código de Gobierno Corporativo; presentación a cargo del Lic. Héctor Maggi Conte, Gerente de la OPC CCSS S. A. y propuesta fecha (26-3-15) para celebrar asamblea para nombramiento de la Junta Directiva de la OPC CCSS S. A., la señora Presidenta Ejecutiva refiere que el Director Alvarado Rivera informó que retrasará su llegada a esta sesión, en vista de que en la mañana participará en la inauguración del inicio de la Jornada porcina 2015, y de que el Director Gutiérrez se incorporará a la sesión, en su momento, dada la situación familiar que debe atender, de manera que sugiere, con el propósito de que esté la totalidad de los miembros de la asamblea, que el tema sea tratado la semana próxima, además que la aprobación del Código de Gobierno Corporativo no tiene una vigencia a efectos de la ratificación de los miembros de la Junta Directiva de la OPC CCSS S.A, es algo que se debe hacer pero no están vinculado.

El Director Barrantes Muñoz expresa que no se tiene urgencia y que, además, no están todos los miembros, propone que es mejor avanzar para un mejor aprovechamiento del tiempo.

El Director Loría Chaves considera que estos códigos mucho es de conocimientos y de alguna u otra observaciones que se le pueda hacer, de manera que no es tan importante que sea analizado el día de hoy, bien se puede dejar para una próxima sesión.

El Director Fallas Camacho señala que si no hay ningún impedimento legal y ningún problema administrativo que se produzca a raíz de la no elección, no tiene objeción en dejarlo para una próxima sesión. Lo que si le preocupa es que se está dejando a la Junta Directiva y a la

Institución muy desprotegida, reconoce que cada quien debe de hacer un esfuerzo mayor y que sabe que son muchos factores lo que afectan, no obstante, cada uno de los Directores presentes deberá valorar hacer el esfuerzo para un mayor aprovechamiento del tiempo y sacar así la tarea.

La doctora Sáenz Madrigal señala que se modifica el orden de la agenda, y el tema se saca de la agenda.

Por tanto, con la citada observación se aprueba la agenda que se desarrollará, en lo que resta, de conformidad con el documento distribuido.

ARTICULO 3º

Se toma nota de que se reprograma para una próxima sesión la meditación a cargo del Director Fallas Camacho.

ARTICULO 4º

Se someten a revisión **y se aprueban** las actas de las sesiones números 8756 y 8758.

El Director Barrantes Muñoz se refiere a los plazos para que presentan a la Junta Directiva lo resuelto en el artículo 7º de la sesión número 8756 en relación al Plan Estratégico Institucional cuyo plazo para su cumplimiento era de dos meses o sea aproximadamente para el 15 de febrero próximo, asimismo, hace la observación al acta 8758 específicamente al informe del Área de Riesgos que se le dio una prórroga a las políticas del año 2014, pero aún faltan las del año 2015.

Al respecto la Presidenta Ejecutiva aclara que el tema se analizó en el Consejo de Gerentes y Presidencia y se acordó solicitar una prórroga para presentarlo el día 20 de febrero de manera que se agende para la sesión ordinaria del 26 de febrero de los corrientes. Señala que enviará la solicitud a la Secretaría de la Junta Directiva, explica que próximamente se presentará lo señalado por don Rolando en cuanto al acta N° 8758.

En relación con la observación de la señora Presidenta Ejecutiva respecto del acta de la sesión número 8758, artículos 22º y 23º, la Secretaría de la Junta Directiva **toma nota** y procederá a hacer la corrección del error material, en el borrador original de esa acta.

ARTICULO 5º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 6º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 7°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

Ingresa al salón de sesiones el Director Devandas Brenes.

ARTICULO 8°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 9°

Se tiene a la vista el oficio número UMN-85-2015 de fecha 27 de febrero del año 2015, suscrito por el Dr. Edwin Solano Alfaro, Presidente de la Unión Médica Nacional, dirigido a la Dra. María del Rocío Sáenz Madrigal, Presidenta Ejecutiva, y a los Miembros de Junta Directiva, en el cual solicita reactivar el pago del punto por carrera profesional al valor actual y se gire la instrucción a las diferentes Comisiones de Carrera Profesional, para recibir los atestados para su trámite y aprobación.

Asimismo, se ha recibido el oficio número P.E. 24.751-15, de fecha 4 de marzo del año 2015, que firma la Jefa de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, mediante el cual remite, para conocimiento de los señores Directores, el referido oficio N° UMN-85-2015, suscrito por el Presidente de la Unión Médica Nacional, y la Junta Directiva –unánimemente- **ACUERDA** trasladarlos a la Gerencia Administrativa, para su atención conforme corresponda.

ARTICULO 10°

Se tiene a la vista la nota número UMN-074-2015 de fecha 25 de febrero del año 2015, que firma el Dr. Edwin Solano Alfaro, Presidente de la Unión Médica Nacional, en la que manifiesta que el artículo 109 de las Normas que Regulan las Relaciones Laborales, Científico, Académicos, Profesionales y Sindicales entre la Caja y los profesionales en medicina, microbiología, odontología, farmacia y psicología establece que *“Una vez formalizada la presente normativa, no podrá ser reformado por parte de la Caja, salvo que previamente el proyecto específico de reforma, haya sido concertado con los sindicatos suscribientes. Para tales efectos, la iniciativa de reforma puede provenir de las autoridades institucionales o de los representantes sindicales, en cuyo caso, la Gerencia Médica y Gerencia Administrativa se comprometen a establecer un proceso de concertación con audiencia y participación efectiva de todas las partes involucradas”*. Señala que el Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica, único ente rector para el control del ejercicio de la medicina, según la legislación vigente, emitió un acuerdo que se denomina *“Tiempo de ejecución del acto médico”*, el cual considera que es vinculante por cuanto los compromete a acatarlo bajo pena de estar incumpliendo el Código de Ética Médica, en donde

se establece el número de pacientes por hora que puede asumir contractualmente un médico. Considera que al no estar acorde la citada norma con el pronunciamiento del Colegio, se hace necesaria una reforma a la citada disposición, por lo que solicita se sirvan convocar a las partes interesadas a discutir y proceder a hacer las reformas que sean necesarias para que los médicos no se expongan a demandas ante el Tribunal de Ética Médica.

El acuerdo del Colegio de Médicos en forma textual se lee de este modo:

“ACUERDO EN FIRME TOMADO POR LA JUNTA DE GOBIERNO DEL COLEGIO DE MEDICOS y CIRUJANOS DE COSTA RICA EN SESION DEL 26 DE JUNIO DEL 2013 EN RELACION CON EL TIEMPO DE EJECUCION DEL ACTO MEDICO

“El tiempo que el médico debe invertir en la ejecución del acto médico, debe responder a las particularidades de cada paciente, según la patología o trauma que presente y en consecuencia no debería estar tasado de antemano.

No obstante, es válido que en los servicios médicos institucionales, se fije como parámetro un tiempo mínimo razonable para la atención del paciente, el cual puede ser variado según las necesidades de este.

Conforme a lo acordado por esta Junta de Gobierno en sesión del once de julio del dos mil siete, un tiempo razonable para abordar una consulta médica, sea especializada o de medicina general, es de quince minutos por paciente, en el entendido que ese tiempo se dedica a la realización del acto médico en sentido estricto, lo que incluye el interrogatorio al paciente, el examen físico, la determinación del diagnóstico presuntivo, la elaboración del tratamiento y la documentación de esos procedimientos en el expediente clínico.

Sin embargo, si por la naturaleza del cargo, al médico se le encomiendan labores adicionales, tales como, llenado e interpretación de formularios para fines administrativos o estadísticos, o la elaboración de programas que trascienden la atención directa del paciente, o bien cuando se trata de pacientes nuevos que requieran interrogatorios más elaborados, esas labores deben ser ejecutadas fuera del tiempo que se le debe dedicar a la atención del paciente, y en consecuencia se le debe aumentar el tiempo de consulta, todo con el fin de garantizar la calidad del acto médico.

De esa misma forma, cuando se trata de programas de atención integral del paciente, es razonable que los tiempos de consultas deban ser aumentados, pues es la única forma de garantizar el cumplimiento de los requerimientos de calidad de ese tipo de atención.

Asumir obligaciones contractuales que conlleven la atención de pacientes sin observar estos tiempos mínimos razonables, compromete la calidad de los servicios médicos y en consecuencia, se estaría incurriendo en violación al Código de Ética.”

Se tiene que mediante oficio N° 25.439 de fecha 4 de marzo de 2015, suscrito por la Licda. Emma Zúñiga Valverde, Secretaria de Junta Directiva y dirigido al Dr. Edwin Solano Alfaro, Presidente de la Unión Médica Nacional, se acusa recibo de su oficio del 25 de febrero recién pasado, número UMN-074-2015, que ha sido incluido en la correspondencia para ser conocida por la Junta Directiva, en la sesión ordinaria programada para el 12 de los corrientes. Por tanto,

una vez que la Junta Directiva conozca la citada comunicación y resuelva lo correspondiente se hará de su conocimiento,

y la Junta Directiva –por unanimidad- **ACUERDA** trasladarlos a las Gerencias Médica y Administrativa, para la atención conforme corresponda; coordina la atención del asunto la Gerencia Administrativa.

ARTICULO 11°

Se conoce el oficio número P.E. 24.752-15 de fecha 4 de marzo del año 2015, suscrito por la Jefa de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, mediante el cual, con instrucciones de la Dra. María del Rocío Sáenz Madrigal, Presidenta Ejecutiva, remite, para conocimiento de los Directores, el oficio N° UMN-86-2015, de fecha 27 de febrero de 2015, suscrito por el Dr. Edwin Solano Alfaro, Presidente de la Unión Médica Nacional, en el que refiere que un grupo numeroso de médicos ocupan plazas interinas, lo cual genera profunda inestabilidad laboral, salarial y familiar, que repercute en el ambiente laboral dentro de la Institución. Señala que como organización responsable y preocupada por lo expuesto, solicita resolver con urgencia esta problemática, por lo que propone la creación de una figura ágil, oportuna y transitoria que les permita a estos trabajadores acceder en propiedad a sus plazas, creando un documento transitorio para reducir los costos institucionales que se generan en los concursos tradicionales, de modo tal que el fin de esta propuesta también favorece enormemente la política de empleo que debe prevalecer en la Institución, sobre todo otorgándole estabilidad laboral y seguridad a sus trabajadores. Considera que dicha propuesta debe ser analizada en una Comisión de alto nivel, en donde solicita se avale el nombramiento ella con la participación activa de ese Sindicato, y la Junta Directiva –por unanimidad- **ACUERDA** trasladarlo a las Gerencia Administrativa y Médica, para lo correspondiente y con la solicitud de que se les dé respuesta; coordina la atención del asunto la Gerencia Administrativa.

A propósito y acogido el planteamiento del Director Devandas Brenes, la Junta Directiva –unánimemente- **ACUERDA** solicitar al Gerente Administrativo que, en un plazo de dos semanas, presente a la Junta Directiva un informe de avance en relación con los concursos que se han venido promoviendo para el nombramiento en propiedad, en la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTICULO 12°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 13°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 14°

Se tiene a la vista la comunicación de fecha 4 de marzo del año 2015, suscrita por la Licda. Irene Vizcaíno, Editora de Sociedad y Servicios, mediante la cual solicita el acceso a información de planillas de empresas autobuseras Tralapa S.A. y La Pampa Ltda., ambas de Guanacaste. Señala que le interesa conocer el número de empleados que esas empresas reportan a la Caja, lo cual requiere como parte de un reportaje que elabora un equipo periodístico de La Nación.

Se tiene que la Secretaria de Junta Directiva solicitó el criterio de la Dirección Jurídica, mediante Instrucciones de la Secretaría de Junta Directiva N° Inst. 035-15, de fecha 6 de marzo de 2015, dirigido al Lic. Gilberth Alfaro Morales, Subgerente Jurídico, y la Junta Directiva – unánimemente- **ACUERDA** quedar a la espera del criterio de la Dirección Jurídica.

Conforme con lo previsto, ingresa al salón de sesiones la licenciada María Isabel Albert y Lorenzana, Abogada de la Dirección Jurídica.

ARTICULO 15°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 16°

Conforme con lo previsto, se procede a conocer el *Informe Preliminar preparado por la Presidencia Ejecutiva y el equipo ad hoc de la Gerencia Administrativa, denominado PROPUESTA PARA ATENCION DEL REQUERIMIENTO DE JUNTA DIRECTIVA RELATIVO A LA REESTRUCTURACION DEL NIVEL CENTRAL – METODOLOGIA PARA CELEBRAR UNA AUDIENCIA PREVIA.*

Se ha distribuido el oficio número PE.24.835-15 del 10 de marzo del año 2015, firmado por la señora Presidenta Ejecutiva; se adjunta la comunicación número GA-22309-15 del 9 de marzo del presente año, que firma el señor Gerente Administrativo; se atiende lo resuelto en el artículo 17°, Acuerdo tercero de la sesión número 8755.

La exposición está a cargo del ingeniero Chacón Marín, con el apoyo de las siguientes láminas:

- 1) Caja Costarricense de Seguro Social
Presidencia Ejecutiva
Atención del Requerimiento de Junta Directiva para la «Propuesta de Reestructuración del Nivel Central»:
METODOLOGÍA PARA CELEBRAR UNA AUDIENCIA PREVIA
Marzo 2015.
- 2) Contenido de esta propuesta metodológica:

INTRODUCCION.

TEXTO DEL ACUERDO INICIAL.
 ANTECEDENTES.
 MARCO JURIDICO.
 RESUMEN DE RESULTADOS DEL SONDEO.
 OBJETO DE CONTRATACION - productos para los TdR's.
 METODOLOGIA:
 a) CELEBRACION DE AUDIENCIA.
 b) CONDICIONES GENERALES PARA SU CONDUCCION.
 c) ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA.
 PROPUESTA DE ACUERDO.

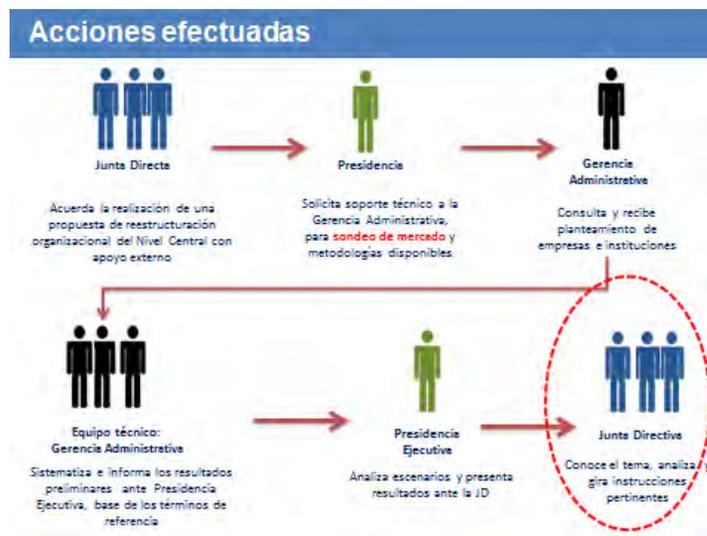
- 3) Acuerdo de Junta Directiva:
Artículo 17, de la sesión 8755, celebrada el 11 de diciembre del año 2014

La Junta Directiva Acuerda:

Acuerdo Tercero: recomendar a la Presidencia Ejecutiva que presente a la Junta Directiva una **propuesta de reestructuración del Nivel Central**, considerando la **contratación de apoyo externo** para su diseño. Esta propuesta se presentará en un plazo de treinta días.

- 4) Antecedentes.

- 5)



- 6) Lineamientos generales planteados a las organizaciones para someter sus propuestas

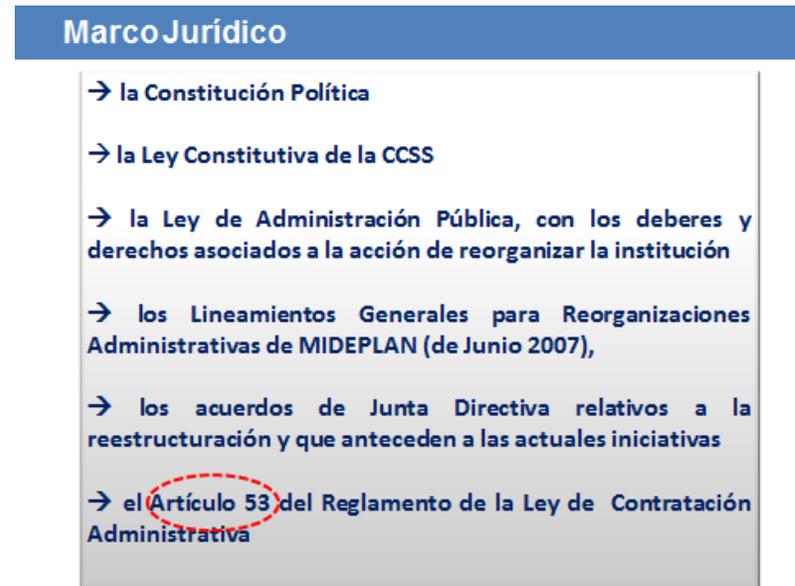
- Análisis situación actual nivel central.
- Diseño de nueva propuesta organizacional.
- Proyecto de implementación de la propuesta.

7)



8) Marco jurídico.

9)



10) Marco Jurídico: Reglamento Ley Contratación Administrativa.

“Artículo 53. Audiencias previas al Cartel. La Administración, podrá celebrar **audiencias públicas** con potenciales oferentes antes de elaborar el cartel definitivo. Para ello, deberá mediar invitación publicada en algún diario de circulación nacional en que se indique, al menos, el lugar, la hora y la fecha de audiencia, así como el objeto de la contratación. La no asistencia de un potencial oferente no le generará ninguna consecuencia de frente al eventual procedimiento.

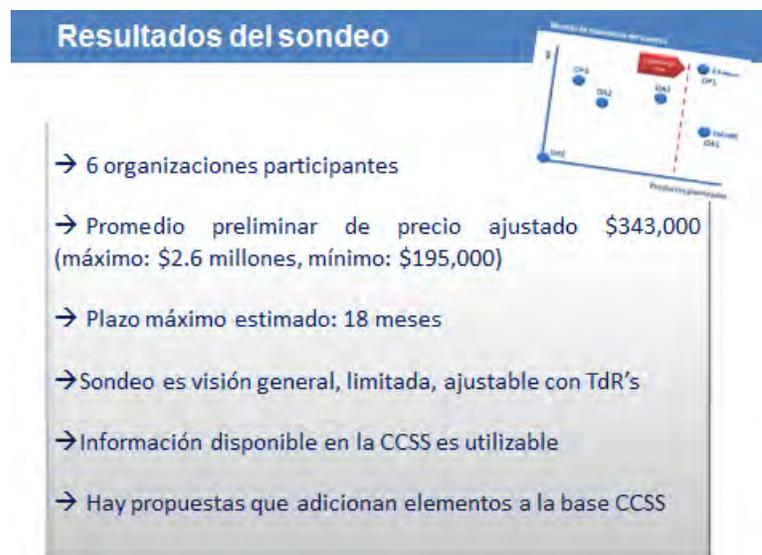
Por parte de la Administración, deberán asistir a dichas audiencias, **el Jefe de la Unidad solicitante o su representante, los técnicos de la materia del objeto de la contratación, así como quien asesore en materia legal y un funcionario de la proveeduría institucional.**

De la asistencia, lo actuado y de las sugerencias recibidas, se levantará un acta que firmarán los asistentes que quisieren hacerlo. Las manifestaciones que se formulen por escrito, así como el acta se agregarán al expediente.

La Administración, no se encuentra obligada a aceptar ninguna de las iniciativas que se le formulen.”

11) Resumen del sondeo → base de las acciones inmediatas y los términos de referencia.

12)



13) Objeto de contratación → Productos a incorporar en los TdR's.

14) Productos por incluir en TdR's.

1. Plan de Gestión de proyecto: que incluya cronogramas (actividades, productos, tiempos esperados, responsables tanto de la parte contratada como su contraparte institucional), planes de comunicación, planes de gestión de riesgos, gestión de calidad, gestión del cambio, así como metodologías asociadas a la obtención de los productos y plan general de implementación.

15) Productos por incluir en TdR's.

2. Informe de estado de situación de la organización del Nivel Central de la CCSS con componentes cuali-cuantitativos, alineados con:

a) las acciones realizadas por las diferentes gerencias durante los procesos de reestructuración previos (metodologías y herramientas, propuestas y programas de

fortalecimiento, modelos de gestión y organización, iniciativas de innovación, entre otros)

b) visiones de funcionarios y usuarios

c) relaciones laborales

16) Productos por incluir en TdR's.

3. **Propuesta de Direccionamiento Estratégico:** derivada de los niveles políticos, estratégicos y tácticos, que incluya los lineamientos, misión y visión institucional en sus líneas de prestación de servicio, así como los elementos estratégicos adicionales relacionados.

17) Productos por incluir en TdR's.

4. **Propuesta de Reestructuración del Nivel Central:**

4.1. **Mapa de Procesos** (macroprocesos y procesos sustantivos)

4.2. **Manual de Estructura funcional y Organizacional del Nivel Central**, con viabilidad técnica y legal, alineado a los procesos y al direccionamiento estratégico institucional, desplegada hasta el nivel organizacional técnico-operativo, incluyendo vínculos con los niveles regionales y locales, con factores claves de éxito relacionados con:

→ los sistemas de información de soporte para la organización.

→ la gestión de los recursos humanos.

→ la mejora regulatoria o modificación del marco legal, que limita la implementación.

4.3. **Determinación de impactos y cambios entre la organización actual y la propuesta.**

18) Productos por incluir en TdR's.

5. **Plan de Implementación y preparación del personal para el cambio**

5.1. **Cronograma de implementación** (actividades, tiempos, responsables)

5.2. **Estrategias para la implementación**, entre ellas:

a) Conformación y organización de equipos de contraparte.

b) Acompañamiento para la implementación y gestión del cambio.

c) Comunicación interna y externa.

d) Gestión de riesgos.

5.3. **Informes de resultados de la implementación y gestión del cambio.**

5.4. **Modelo de Evaluación ex post.**

5.6. **Impacto económico de la implementación.**

19) Audiencia y condiciones generales para su conducción (según Art. 53 RLCA):

→ Intercambio temas técnicos.

20) Audiencia:

- *Participantes: Potenciales oferentes (2-3 representantes c/u), representante JD, asesor legal, asesores técnicos, representante unidad tramitadora, Secretario(a) actas.*

- *Conducción: Representante JD.*
- *Sitio sugerido: auditorio.*
- *Tiempos del evento: 2-3 horas.*
- *Agenda prevista (Incluye levantamiento de acta).*

21) Cronograma y actividades próximas.

22)

Cronogramay actividades																							
Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Fecha última estimada	19-3	20-3	27-3	3-4	10-4	17-4	24-4	1-5	8-5	15-5	22-5	28-5	4-6	12-6	19-6	26-6	3-7	10-7	17-7	24-7	31-7	7-8	
Presentación a Junta Directiva	■																						
Presentación a CPG		■																					
Adecuación de TDR para audiencia (con Insumos de JD)			■																				
Convocatoria con publicación a Audiencia (Art.53), con link Informativo				■																			
Organización de audiencia					■																		
Celebración de audiencia						■																	
Recepción de otros insumos por oferentes (estudios mercado extra)							■																
Articulación de proyectos afines a la reestructuración				■																			
Ajuste de TDR								■															
Análisis y decisión sobre Marco General de Reestructuración									■														
Revisión escenarios contratación										■													
Selección de modalidad de contratación											■												
Elaboración de requisitos previos y asignación presupuestaria												■											
Proceso contratación													■										
Información y preparación de equipos contraparte técnicas														■									
Orden de inicio de proyecto y divisiones de ajuste																						■	

23) Propuesta de acuerdo.

24) Propuesta:

“La Junta Directiva da por recibido el Informe Preliminar preparado por la Presidencia Ejecutiva y el equipo ad-hoc de la Gerencia Administrativa, denominado PROPUESTA PARA ATENCION DEL REQUERIMIENTO DE JUNTA DIRECTIVA RELATIVO A LA REESTRUCTURACION DEL NIVEL CENTRAL – METODOLOGIA PARA CELEBRAR UNA AUDIENCIA PREVIA- e instruye a la **Presidencia Ejecutiva** para que en concordancia con la metodología y el cronograma planteado, proceda a organizar una **audiencia pública** con potenciales oferentes, tanto de los sectores público como privado, en materia de consultoría en gestión organizacional, para que antes de elaborar el cartel definitivo, presenten los requerimientos del objeto de contratación y sus productos, según establece el ordenamiento jurídico de contratación administrativa.”

Respecto de una consulta del Director Fallas Camacho el ingeniero Chacón Marín aclara que en la discusión del equipo estos son algunas expectativas para discutir en la eventual audiencia, a fin de que la contratación que haga no venga a dar un número cualquiera, sino, que sea una información solida y con el elemento cuali- cuantitativo. Agrega que el informe está asociado con el planteamiento actual organizacional.

El Director Devandas Brenes solicita amplíen respecto del “... Manual de Estructura funcional y Organizacional del Nivel Central, con viabilidad técnica y legal” ... sobre el particular acota que si la Caja tiene autonomía para darse su propia organización, podría implicar una auto restricción.

Por su parte la doctora Sáenz Madrigal explica que se trata de que tenga viabilidad técnica, ya sea ilegal, o por lo que se haya emitido, o porque el Cuerpo Colegiado a lo largo de la historia institucional lo permita o porque haya que hacer algunas modificaciones jurídicas.

El licenciado Alfaro Morales agrega que el tema de reestructuración, es un tema con un gran contenido jurídico y no se le puede decir a una determinada unidad que desde el punto de vista organizacional y técnico esta unidad no debe de existir, de manera que su puesto de acabó; señala que, eso es desde un enfoque técnico y desde el punto de vista de desarrollo organizacional pero jurídicamente el abordaje es muy especial y muy particular, la Sala Constitucional ha trazado que requisitos deben de darse jurídicamente para poder aplicar una reestructuración. Recomienda que se puede cambiar el término legal por jurídico, de manera que se lea: “... Manual de Estructura funcional y Organizacional del Nivel Central, con viabilidad técnica y jurídico” ...

Interviene el licenciado Sequeira Durán para aportar que con este tema lo que se pretende es que en el eventual caso por ejemplo de tomarse la decisión de suprimir la presidencia ejecutiva, debe de considerarse primero el tema legal porque la Ley Constitutiva indica que se debe de modificar para poder realizarlo, o sea si se modifica es viable y legal pero en el corto plazo no se sabe si se va a poder implementar, en el caso de la propuesta la idea es de que tenga la viabilidad técnica y jurídica y que se pueda implementar fácilmente en el corto plazo.

Don Mario Devandas manifiesta que es del pensamiento que la Institución necesita una gerencia General, claro que de darse esto, se debe de regular las relaciones de la presidencia ejecutiva con esa gerencia general. Haciendo una lectura en forma literal de la Ley Constitutiva de la Caja, puede llegar a la conclusión de que no cabe la figura de la gerencia general y es ahí donde considera que ahí la Caja se estaría auto limitando, por lo cree que la Junta Directiva vía arreglo de cargas se puede llegar a acuerdos.

La señora Presidenta Ejecutiva manifiesta que exactamente ese es el tema, que se debe de estudiar y analizar más profundamente, presentarlo a la Junta Directiva para toma de decisiones, para plantear cual es el rol que se persigue con el análisis y no solo con la Presidencia, señala que personalmente ha manifestado públicamente que no está en desacuerdo con una gerencia general, pero la pregunta es, será viable, se puede hacer, existe la voluntad para hacerlo, cómo hacerlo, en cuánto tiempo, es conveniente, etc. De manera que se debe de conformar un grupo que haga el estudio y lo presenten a la Junta Directiva para discusión de cada una de las propuestas y viendo hasta donde se quiere avanzar, si es pertinente para la Institución y no sólo porque lo ha manifestado.

El Director Loría Chaves considera que a este proyecto la hace falta un objetivo general, que indique lo que se quiere en términos de referencia, porque, aclara que le preocupa que sea a partir de lo realizado por parte de la gerencia; porque se ha perdido el espíritu de acuerdo a las recomendaciones de los notables, donde el objetivo era reestructurar para minimizar el tamaño

del nivel central. Considera que la reestructuración no tiene sentido si no está en función de entender que aquí existe una macro-cefalea y lo que se busca es hacer más plano el nivel central para que sea más funcional al respecto de las necesidades del nivel local.

El Director Barrantes Muñoz en la misma línea de lo recomendado por la Comisión de los Notables, menciona que en oportunidad de vincular esa recomendación con un tema que analizó la Junta Directiva en la encerrona realizada, de cara a la necesidad de atender un elemento estratégico de todo el modelo de gestión, ya no quedaría delimitado aún alcance de resolver una situación observada de macro cefalea, sino, también en dirección de buscar una racionalidad mejor en las estructuras del nivel central. Considera que es importante precisarlo en los alcances, no es solo desplazar funcionarios, sino, observar cómo se puede atender los problemas de las gerencias, valorar la viabilidad de la gerencia general, precisar la ruta de abordaje que permita visiblemente el modelo de gestión a nivel administrativo institucional.

Se refiere al respecto la doctora Sáenz Madrigal y comenta que en la sesión anterior uno de los Directores abordó este tema, de manera que si desde el inicio está faltando esa precisión, se debe de retomar para plantearla en la audiencia.

Interviene don Adolfo y explica respetuosamente que no es cierto, que el tema de la reestructuración nace con la recomendación de los notables, eso es un error, porque es desde el año 2001 que se inició hablando del tema y es en los años 2006-2007 tanto él –don Adolfo- como otros Directores empezaron con el tema, luego en setiembre del año 2011, en agosto 2012 fechas antes de la Comisión de los Notables, posiblemente no hace diferencia pero es importante que se conozca que ya había preocupación en el tema y tanto los Directores Loría Chaves como Fallas Camacho lo recuerdan, además considera que si se debe de hacer nuevamente la discusión no ve inconveniente, no obstante, el tema de fondo es que son muchos los funcionarios en el nivel central y se debe de disminuir de tal manera que esos funcionarios, no que sobran sino que se deben re direccionar a fin de impactar en el usuario con este personal, también otro problema es que los señores gerentes justificaban toda la estructura, de ahí que siempre ha solicitado que presentaran a la Junta Directiva esas verdades, recuerda que en alguna oportunidad le dijo a los gerentes que ellos –los gerentes- eran los enemigos absolutos de la reestructuración, es una resistencia natural.

Finalmente la doctora Sáenz Madrigal señala que ya son varios los Directores que indican la falta del objetivo general, o una meta más clara, de manera que van a revisar para planificar el tema para la audiencia, de manera que les permita colocar elementos acerca de cómo precisar ese objetivo para establecer después los términos de referencias.

El Director Loría Chaves manifiesta la metodología es una ruta que se le da a la empresa e incluso dentro de la metodología cuando se dice escuchar a las partes, y considera que los niveles locales manifiestan que son muchos los problemas, además como es tanta las estructuras en el nivel central se solicitan muchos informes y no se puede dar la atención de salud que corresponden por atender las solicitudes del nivel central, esas observaciones del nivel local es básico para entender la funcionalidad del nivel central, que alerta e indica que el nivel central es tan burocrático que asfixia el nivel local. En resumen significa, que el objetivo debe de ser claramente definido de manera que se pueda hacer un nivel central funcional.

El doctor Fallas Camacho coincide con la preocupación expresada por don José Luis Loría en el sentido de tener un marco de referencia a fin de conocer lo que se quiere lograr, además es importante conocer la parte legal ya que no es solo la reestructuración interna porque podría ser que leyes externas nos estén obligando a no realizarlo a pesar de la autonomía que tiene la Institución, sino que también existen una serie de leyes externas como la Ley de Enriquecimiento Ilícito, la Ley Contratación y de Administración Pública, considera que no sabe si está equivocado pero tiene una sensación de que se ha obligado a la Caja a crear estructuras burocráticas que se encarguen del control y del seguimiento que desgasta en demasía, por espacios físicos, alquileres, salarios y demás por cumplir. Señala que esto es un problema país, existen situaciones difíciles para la utilización de los recursos por las entrapas que tiene Costa Rica, por leyes que han tratado de poner en orden. Aunado a lo anterior señala que dentro de la parte legal mucha de la estructura del nivel central responde a esa legislación externa que a la Ley propia de la Caja, y son elementos que se deben de considerar.

El licenciado Sequeira Durán se refiere a lo comentado por el Director Loría Chaves en el sentido de que se está considerando en el cronograma así como de una revisión al marco general para la reestructuración aprobado por Junta Directiva en agosto 2012, en el que se incluye reducir en mucho el tamaño del nivel central.

Respecto de una pregunta del Director Gutiérrez Jiménez la señora Presidenta Ejecutiva aclara que la Ley de Contratación Administrativa establece el mecanismo y la forma porque es previo a elaborar los términos de referencia, para llegar a oír las propuestas y hacer preguntas técnicas no relacionadas a la modalidad de contratación. Significa que se debe de tener mucha disciplina para no caer en errores de hacer preguntas que no corresponden en ese momento, así como de ser respetuoso del tiempo que se asigne.

Por tanto, habiéndose hecho la respectiva presentación por parte del ingeniero Sergio Chacón Marín, Director de Sistemas Administrativos, la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA** dar por recibido el Informe Preliminar preparado por la Presidencia Ejecutiva y el equipo ad-hoc de la Gerencia Administrativa, denominado *PROPUESTA PARA ATENCION DEL REQUERIMIENTO DE JUNTA DIRECTIVA RELATIVO A LA REESTRUCTURACION DEL NIVEL CENTRAL – METODOLOGIA PARA CELEBRAR UNA AUDIENCIA PREVIA-* e instruye a la Presidencia Ejecutiva para que, en concordancia con la metodología y el cronograma planteado, proceda a organizar una audiencia pública con potenciales oferentes, tanto de los sectores público como privado, en materia de consultoría en gestión organizacional, para que, antes de elaborar el cartel definitivo, presenten los requerimientos del objeto de contratación y sus productos, según establece el ordenamiento jurídico de contratación administrativa.

Sometida a votación la moción para que lo resuelto se adopte en firme es acogida unánimemente. Por lo tanto, el acuerdo se adopta en firme.

Ingresa al salón de sesiones el Director Alvarado Rivera.

Ingresa al salón de sesiones el señor Gerente de Pensiones, licenciado Jaime Barrantes Espinoza.

Ingresa al salón de sesiones la Directora Alfaro Murillo.

ARTICULO 17°

Se presenta el oficio N° 21.904-15, del 9 de marzo del año 2015, firmado por el Gerente de Pensiones, que contiene la propuesta para la realización del Seminario “Reformas de Pensiones en Iberoamérica”, los días 14 y 15 de abril del año en curso.

La presentación está a cargo del licenciado Barrantes Espinoza, con base en las siguientes láminas:

- a) Seminario sobre Reformas de Pensiones en Iberoamérica
Gerencia de Pensiones
Marzo, 2015.

b)

Justificación

GERENCIA DE PENSIONES

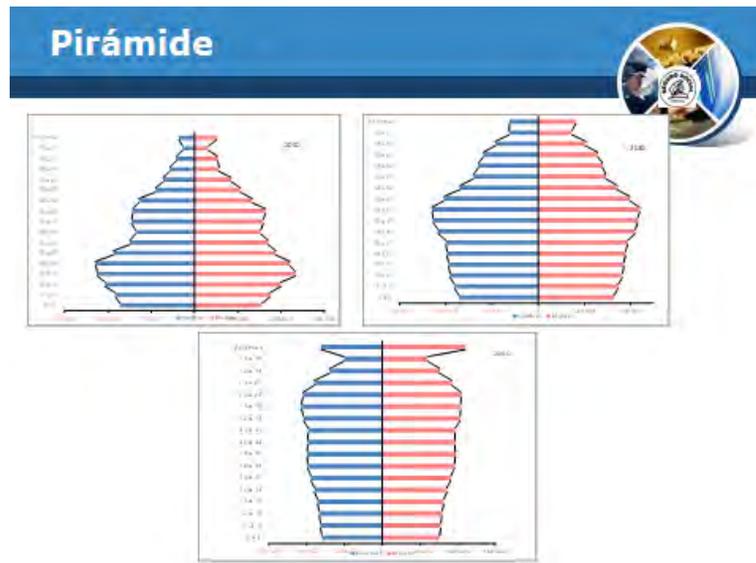


El concepto de “reforma” es un concepto tradicional e inherente a los sistemas de seguridad social en el mundo entero, en vista de los cambios sociodemográficos que se han experimentado en los últimos años.



En el caso de Costa Rica, a diez años de la última reforma implementada, se ha definido la necesidad de poner el tema en discusión nuevamente, en la búsqueda de aquellos cambios que finalmente continúen dando al sistema de pensiones la sostenibilidad financiera requerida.

c)



d) Objetivo:

Con el desarrollo de la actividad se tiene como objetivo general, que los asistentes puedan ampliar en gran medida sus conocimientos y comprensión de las experiencias de reformas de países con sistemas de pensiones similares, o que han sido referentes por el impacto y los alcances obtenidos.

El otro gran objetivo que se busca es que los representantes de diferentes organizaciones sociales, patronos y Estado, puedan entender con mayor claridad el significado e importancia de una reforma en el marco de las grandes transformaciones sociales y económicas de nuestro tiempo.

e)



f) Dirigido a:

La actividad está dirigida a diferentes actores de la sociedad costarricense para lo cual se hará una convocatoria de unas 125 personas de diferentes organizaciones sociales y entidades estratégicas, que asistirán a un evento programado para dos días completos, en las fechas 14 y 15 de abril del 2015.

g) Logística y costo del evento:

RUBRO	Costo en dólares	Costo en colones	Total en colones*
Tiquetes aéreos	5500		
Hospedaje y alimentación de ponentes	1500		
Servicio de alimentación para 125		4.000.000	
Otros gastos		500.000	
TOTAL	7.000	4.500.000	8.280.000

*Tipo de cambio al 6 de marzo: 540

h) Propuesta de acuerdo:

Con fundamento en la información presentada por el Lic. Jaime Barrantes Espinoza, Gerente de Pensiones, la Junta Directiva acuerda:

1. Aprobar la realización del seminario “**Reformas de Pensiones en Iberoamérica**” los días 14 y 15 de abril del año 2015, en virtud de que el tema revista un gran interés institucional.
2. Se autoriza a la Gerencia de Pensiones para que realice los gastos correspondientes a:
 - Tiquetes aéreos para los ponentes, procedentes de Uruguay, Chile, Colombia y Argentina. Importante aclarar que los representantes de la OISS de España se cubrirán sus propios gastos. Aproximadamente la suma de \$5.500 (cinco mil quinientos dólares)
 - Hospedaje y alimentación para los ponentes invitados de Uruguay, Chile, Colombia y Argentina. Aproximadamente \$1.500 (mil quinientos dólares)
 - Contratación de servicios de alimentación por dos días en un hotel de la capital, para 125 personas, por un monto aproximado de ¢4.000.000 (cuatro millones de colones)
 - Otros gastos de logística y organización estimados en unos ¢500.000 (quinientos mil colones)
 - Adicionalmente se requiere la colaboración de la Dirección de Comunicación para la maestría de ceremonias, la organización y convocatoria a la conferencia de prensa y grabación de las ponencias.

i) Propuesta de acuerdo:

RUBRO	Costo en dólares	Costo en colones	Total en colones*
Tiquetes aéreos	5500		
Hospedaje y alimentación de ponentes	1500		
Servicio de alimentación para 125		4.000.000	
Otros gastos		500.000	
TOTAL	7.000	4.500.000	8.280.000

*Tipo de cambio al 6 de marzo: 540

3. Se instruye a la Dirección de Presupuesto para que de manera inmediata realice la modificación presupuestaria solicitada por la Gerencia de Pensiones a efecto de cumplir con los objetivos del seminario, dándole contenido a las partidas requeridas para sufragar los gastos de las contrataciones generadas por esta actividad.

El licenciado Barrantes Espinoza explica que en el marco de los 10 años de la última reforma que se le hizo al régimen de pensiones de invalidez, vejez y muerte en el año 2005, han considerado importante realizar este seminario teniendo el tema de que la reforma es un concepto tradicional e inherente a los sistemas de seguridad social en el mundo. En Costa Rica al igual que la mayoría de los países del mundo están experimentando un proceso de transición demográfica, donde nace la problemática del IVM que a futuros se tendrán una mayor cantidad de adultos mayores y una menor cantidad de personas en términos relativos ingresando al sistema que tendrán que sostener cada vez una mayor cantidad de pensionados y con una proyección de vida mayor por todos los avances en la tecnología y en la salud, eso es lo que hace que exista un déficit actuarial en el mediano y largo plazo. Aclara que la diferencia entre lo que es un desequilibrio actuarial y que un sistema esté quebrado como se ha manejado incorrectamente por algunas personas, el desafío que se da, no es que el sistema esté quebrado, sino, que se anticipa que se pueden presentar estas situaciones a fin de tomara oportunamente las medidas que se requiere. El IVM es un sistema sólido, pero, no significa que no requiera ajustes en el tiempo, en este momento Costa Rica tiene una de las coberturas más altas de América Latina con un 60% de la PEA, alrededor de un millón cuatrocientos mil cotizantes con esfuerzo de seguir aumentando que es lo que hace que cada día el sistema sea más sólido, y requiere de los ajustes porque precisamente las sociedades han evolucionado y cambiado y que particularmente no es un problema solo de Costa Rica, lejos están los países de haber encontrado la fórmula que resuelva estas dificultades de atender la contingencia de la vejez del reto económico. De ahí que el seminario permitirá que los asistentes amplíen en gran medidas los conocimientos y comprensión de las experiencias de las reformas realizadas en países con sistemas de pensiones similares, asimismo se busca que los representantes de diferentes organizaciones sociales, patronos, estado, puedan entender con mayor claridad el significado y la importancia de una reforma en el marco de las grandes transformaciones sociales de nuestros tiempos así como que la Caja debe de velar por la sostenibilidad financiera del régimen de IVM.

El Director Fallas Camacho recomienda que a través de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) se pudiera aprovechar la coordinación para que un técnico presentara el caso de los países como Grecia, Inglaterra y Francia que son los modelos más viejos, de cómo se han venido modificando en el tiempo, las crisis que han pasado por no tomar decisiones oportunamente así como de los que si tomaron las decisiones a tiempo, agrega que el caso de Grecia es muy ilustrativo para Costa Rica, porque están en el cambio de manera violenta tanto demográficamente como económica.

Respecto de una consulta del Director Loría Chaves el licenciado Barrantes explica que el nombre del Seminario sobre Reformas de Pensiones en Iberoamérica obedece a que se tiene la participación de expertos de España y de Latinoamérica para organizaciones sociales costarricense, que no hay ningún inconveniente e incluso se tiene invitación para entidades del gobierno debidamente identificadas, agrega que a solicitud de don José Luis Loría tomarán en cuenta para extender una invitación a un representante del México.

La Directora Alfaro Murillo interviene para preguntar si se tiene bien claro el objetivo de realizar este seminario, cuál es la idea que se pretende mercadear a la ciudadanía. Considera que si debe de hacer una reforma al régimen de pensiones porque la última reforma fue hace diez años se debe de ir con los elementos suficientes de la Dirección de Pensiones porque se invitan expositores de diferentes países a los que escucharemos sus ejemplos y con esos ejemplos

surgirán inquietudes hacia dónde dirigirnos, de manera que supone que tanto los funcionarios como el Gerente de Pensiones conocen lo que cada invitado viene a exponer, cuál es el enfoque de lo desarrollado en sus respectivos países, de manera que de acuerdo a la experiencia de la docencia cuanto organiza un congreso o seminario, el equipo organizador preestablece las conclusiones o el camino al que se desea llegar. Señala que eso es lo único con lo que se pueda capitalizar la experiencia al cien por ciento, porque si trae a un expositor debería ser alguien que venga a reforzar las tesis que se manejan en el país, por el contrario, si es alguien que presenta un modelo distinto en cualquiera de los ámbitos se genera una distorsión y no ayuda a la Institución. Pregunta, si así de claro lo tienen el equipo organizador, de manera que en el seminario no quisiera toparse con ninguna sorpresa.

Don Jaime Barrantes se refiere a lo comentado por la Ing. Marielos y señala que se tiene una coordinación muy estrecha y se han sentado con el representante de la OISS aquí en Costa Rica el señor Francis Zúñiga para coordinar la búsqueda de los expositores para que venga a contribuir en el objetivo que se han fijado para el seminario en función de la realidad y del esquema de financiamiento en la seguridad social, efectivamente existen casos como el de Chile que en su oportunidad fue un sistema que se vendió en otros países y al día de hoy pareciera que se está devolviendo, donde la situación de las cuentas individuales no es suficiente; la idea es que nos comente cuales son las debilidades de ese sistema para no incurrir nosotros en el mismo error, en el caso de Uruguay que es mas compatible con Costa Rica, Colombia que manejan muy bien este tema y que aporta su conocimiento y ayudan en la ubicación de personas que estén en línea con nuestro pensamiento.

El Director Devandas Brenes manifiesta su apoyo a la iniciativa, y abrir a la discusión el tema y escuchar la participación de los sectores tomando en cuenta las apreciaciones de la Directora Alfaro Murillo; no obstante, le preocupa si la experiencia de otros países incluye todos los recursos que el país dedica al sistema de pensiones, como en Costa Rica que existe el sistema de la Ley de Protección al Trabajador y también el de la Caja, de la misma manera otros países pueden tener recursos generales y no los incluye de manera que presentan solo lo correspondiente a las pensiones de la Seguridad Social. Asimismo, manifiesta que en otros países existen esquemas para facilitar la vida a las personas adultas mayores, porque si se enfrenta al adulto mayor a una condición en la que debe hacer frente a todos los gastos como si estuviera laboralmente activo en su vida, por supuesto que el monto de las pensiones resultas totalmente insuficientes, pero si existe una oferta de servicios para este sector de la población que les facilite, les reduzca el costo de la vida entonces el sistema de pensiones podría resolverle esta situación. Tiene la impresión de que el país en materia de oferta de servicios a la población adulta mayor está muy retrasado, comenta que cuando viene hacia este edificio -CCSS- observa en todas a los ancianos sentados en las esquinas de las casas, sin nada que hacer, situación que contribuye a la depresión, enfermedades mentales definidas como una problemática grave en el país, también en las visitas a los albergues se encuentran con una serie de limitaciones que tienen esta misma población, reconoce que no solo responsabilidad de la Caja, aun cuando sabe que en los EBAIS dan el apoyo a los albergues de ancianos, no obstante, considera que como Institución se debe de promover un debate nacional sobre ese tema a fin de determinar que se está haciendo como sociedad al respecto.

Por su parte, el doctor Fallas Camacho manifiesta que lo señalado por el doctor Devandas Brenes son temas que se deben de discutir de fondo en una sesión, viene a ser como el tema francés en la

que la cobertura hace más que las pensiones y tienen una gran experiencia en el aporte social a los asegurados. Recomiendan a los expositores que retomen el tema en uno de los apartados del seminario.

Agrega la doctora María del Rocío que se puede considerar si el investigador Luis Rosero Bixby asociado, Departamento de Demografía, Universidad de California Berkeley y Catedrático, Universidad de Costa Rica, podría venir y dar el marco de envejecimiento, pero considera que ese sería el diseño del taller en sí mismo que no está considerado aquí, sino que se puede valorar más adelante un compartir este tema.

El Director Barrantes Muñoz también comparte lo expuesto por doña Marielos y solicita que se atienda con mucha profundidad de manera que se establezca con claridad los objetivos y resultados que se esperan, porque el concepto reforma es muy importante, tiene que ver mucho con la supervisión, no es nada neutro y el congreso debe de estar enmarcado desde una perspectiva Institucional, debe de ser una reforma con la tendencia que corresponde al modelo que se quiere, que sea para fortalecerlo.

La Directora Soto Hernández propone que no sea solo de interés Institucional sino, nacional, considera que la reforma implica a toda la población del país, de manera que la doctora Sáenz Pacheco canalice la autorización a través del Ministerio de Salud.

Don José Luis Loría manifiesta que piensa que la nueva reforma urge y que este tema es responsabilidad de la Junta Directiva, es importante que la Gerencia de Pensiones aparte de esta actividad, analice la posibilidad de conversar con los diferentes sectores sociales a través de la Universidad Nacional u otro ente, para la discusión del tema ya que no es un tema neutro pero se debe de ir trabajando un plan.

Por lo tanto, conocida la información presentada por el señor Gerente de Pensiones, que concuerda con los términos del oficio número GP-21.904-15, del 9 de marzo del año en curso que, en lo pertinente, literalmente se lee en estos términos:

“La Gerencia de Pensiones en conjunto con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) han considerado la necesidad de realizar un seminario sobre “Reformas de Pensiones en Iberoamérica” con el fin de analizar las distintas experiencias de algunos países en un tema de tan medular importancia como es la Seguridad Social.

En razón de lo anterior, se presenta la siguiente información:

Seminario: Seminario sobre Reformas de Pensiones en Iberoamérica.

Justificación:

El concepto de “reforma” es un concepto tradicional e inherente a los sistemas de seguridad social en el mundo entero, en vista de los cambios sociodemográficos que se han experimentado en los últimos años. Es por tal motivo que durante las últimas décadas los distintos países de la región, han estado inmersos en la discusión sobre la reforma de sus sistemas de seguridad social.

En el caso de Costa Rica, a diez años de la última reforma implementada, se ha definido la necesidad de poner el tema en discusión nuevamente, en la búsqueda de aquellos cambios que finalmente continúen dando al sistema de pensiones la sostenibilidad financiera requerida.

Objetivos.

Con el desarrollo de la actividad se tiene como objetivo general, que los asistentes puedan ampliar en gran medida sus conocimientos y comprensión de las experiencias de reformas de países con sistemas de pensiones similares, o que han sido referentes por el impacto y los alcances obtenidos.

El otro gran objetivo que se busca es que los representantes de diferentes organizaciones sociales, patronos y Estado, puedan entender con mayor claridad el significado e importancia de una reforma en el marco de las grandes transformaciones sociales y económicas de nuestro tiempo.

Logística:

Para el desarrollo de una actividad de alto nivel como la propuesta, se requiere la participación de expertos internacionales en los temas de reforma de sistemas de seguridad social, por lo tanto, se han cursado invitaciones a países miembros de la OISS como lo son: España, Uruguay, Chile, Colombia y Argentina, con la intención de poder contar con un experto de cada una de ellas.

La actividad está dirigida a diferentes actores de la sociedad costarricense para lo cual se hará una convocatoria de unas 125 personas que asistirán a un evento programado para dos días completos, en las fechas 14 y 15 de abril del 2015.

Para llevar adelante con éxito este proyecto se hace necesario la contratación de una serie de servicios que permitan el desarrollo exitoso del mismo, y que se detallan a continuación:

- Tiquetes aéreos para los ponentes, procedentes de Uruguay, Chile, Colombia y Argentina. Importante aclarar que los representantes de la OISS de España se cubrirán sus propios gastos. Aproximadamente la suma de \$5.500 (cinco mil quinientos dólares)
- Hospedaje y alimentación para los ponentes invitados de Uruguay, Chile, Colombia y Argentina. Aproximadamente \$1.500 (mil quinientos dólares).
- Contratación de servicios de alimentación por dos días en un hotel de la capital, para 125 personas, por un monto aproximado de ₡4.000.000 (cuatro millones de colones)
- Otros gastos de logística y organización estimados en unos ₡500.000.00 (quinientos mil colones)
- Adicionalmente se requiere la colaboración de la Dirección de Comunicación para la maestría de ceremonias, la organización y convocatoria a la conferencia de prensa y grabación de las ponencias.

RUBRO	Costo en dólares	Costo en colones	Total en colones*
Tiquetes aéreos	5500		
Hospedaje y alimentación de	1500		

ponentes			
Servicio de alimentación para 125		4.000.000	
Otros gastos		500.000	
TOTAL	7000	4.500.000	8.280.000

*Tipo de cambio al 6 de marzo: ¢540.00

Sin embargo, para poder cubrir todos los gastos, se ha solicitado una modificación presupuestaria con el fin de que las cuentas que serán afectadas, tengan los recursos necesarios para hacer frente a todas las actividades que se ejecutarán”,

con fundamento en la citada información, con base en la recomendación del licenciado Barrantes Espinoza y habiendo deliberado sobre el particular, la Junta Directiva –en forma unánime-
ACUERDA:

- 1) Aprobar la realización del Seminario “**Reformas de Pensiones en Iberoamérica**” los días 14 y 15 de abril del año 2015, en virtud de que el tema reviste un gran interés institucional.
- 2) Autorizar a la Gerencia de Pensiones, hasta por un monto de ¢10.000.000 (diez millones de colones) para que realice los gastos correspondientes a:
 - Tiquetes aéreos para los ponentes, procedentes de Uruguay, Chile, Colombia y Argentina. Importante aclarar que los representantes de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) de España se cubrirán sus propios gastos.
 - Hospedaje y alimentación para los ponentes invitados de Uruguay, Chile, Colombia y Argentina.
 - Contratación de servicios de alimentación por dos días en un hotel de la capital, para 125 personas.
 - Otros gastos de logística y organización.
- 3) Instruir a la Dirección de Presupuesto para que, en forma celeré, realice la modificación presupuestaria solicitada por la Gerencia de Pensiones, a efecto de cumplir con los objetivos del Seminario, y se le dé contenido a las partidas requeridas para sufragar los gastos de las contrataciones generadas por esta actividad.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

Ingresa al salón de sesiones el licenciado José Alberto Acuña Ulate, Director de la Dirección Administrativa Financiera de la Gerencia de Pensiones, y la licenciada Rebeca Watson Porta, funcionaria de la Gerencia de Pensiones.

ARTICULO 18°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 19º

La señora Presidenta Ejecutiva manifiesta que el Director Alvarado Rivera desea que se retome la presentación del Código de Gobierno Corporativo de la Operadora de Pensiones Complementarias y de Capitalización Laboral de la Caja Costarricense de Seguro Social (OPC CCSS S. A.), en vista de que tanto don Renato como el Gerente de la OPC CCSS S. A. deben participar la semana próxima en un seminario en Panamá.

Por tanto, unánimemente y mediante resolución firme **se acuerda** modificar la agenda para que la Junta Directiva se constituya en asamblea de accionistas de la OPC CCSS S. A.

Por consiguiente, a las catorce horas con treinta y seis minutos se suspende la sesión de la Junta Directiva de la Caja y la Junta Directiva se constituye en asamblea de accionistas de la Operadora de Pensiones Complementarias y de Capitalización Laboral de la Caja Costarricense de Seguro Social (OPC CCSS S. A.), para celebrar la asamblea ordinaria número 60: análisis del Código de Gobierno Corporativo; presentación a cargo del Lic. Héctor Maggi Conte, Gerente de la OPC CCSS S. A. y propuesta fecha (26-3-15) para celebrar asamblea para nombramiento de la Junta Directiva de la OPC CCSS S. A.

Ingresa al salón de sesiones el licenciado Héctor Maggi Conte, Gerente de la OPC CCSS S. A.

La presentación está a cargo del licenciado Maggi Conte, quien se apoya en las láminas que se especifican:

- 1) Código de Gobierno Corporativo de la OPC CCSS S.A.
Marzo, 2015.
- 2)

Justificación: 

Operadora de Pensiones Complementarias

o En el 2009, el CONASSIF aprueba el Reglamento de Gobierno Corporativo aplicable a todas las entidades supervisadas del sector financiero.



```

    graph TD
      CONASSIF[CONASSIF] --> SUPEN[SUPEN]
      CONASSIF --> SUGEF[SUGEF]
      CONASSIF --> SUBEVAL[SUBEVAL]
      CONASSIF --> SUBESE[SUBESE]
      SUPEN --> SUPEN_FUNC[Supervisión de Entidades]
      SUGEF --> SUGEF_FUNC[Supervisión de Entidades]
      SUBEVAL --> SUBEVAL_FUNC[Supervisión de Entidades]
      SUBESE --> SUBESE_FUNC[Supervisión de Entidades]
  
```

- o El Reglamento tiene como propósito establecer los órganos de gobierno que deben tener como mínimo las entidades supervisadas, las políticas y procedimientos que deben emitir para asegurar la adopción de sanas prácticas de gobierno corporativo.

3)

Justificación: 

Operadora de Pensiones Complementarias

o El Código de Gobierno Corporativo de la OPC CCSS se crea en el 2010.

o El documento vincula temas relacionados con el Sistema de Gobierno Corporativo de la OPC CCSS.

o La última actualización fue aprobada por la Junta Directiva de la OPC CCSS, en su sesión N° 944 del 11 de junio de 2014.



Accionistas
Junta Directiva
Administración
Gobierno Corporativo

4) Estructura del Código de Gobierno Corporativo:

- Capítulo I.
- Aspectos Generales.
- Capítulo II.
- Estructura de Gobierno Corporativo de la OPC CCSS.
- Capítulo III.
- Políticas de Gobierno Corporativo.
- Capítulo IV.
- Comunicación y Transparencia.

5) **Capítulo I: Aspectos Generales.**

6)

- **Objetivo:**

Establecer pautas y lineamientos generales de buen gobierno que debe tener la OPC CCSS, así como el compendio de estatutos, normas, reglamentos internos, políticas y procedimientos; con el fin de asegurar la adopción de sanas prácticas de Gobierno Corporativo.

7)

- **Ámbito de Aplicación**

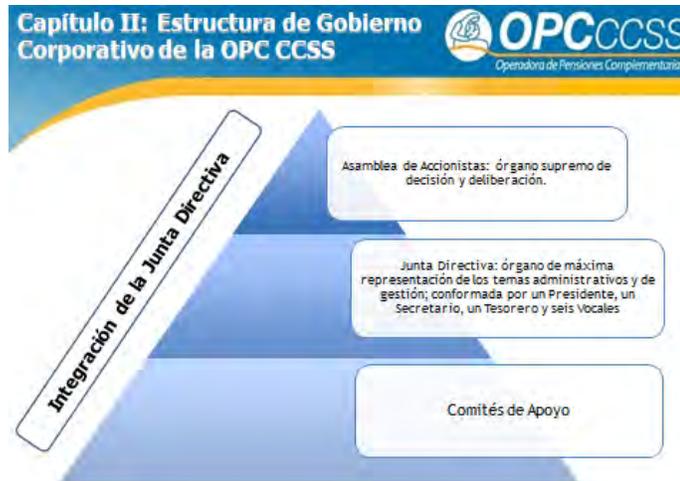
Será de aplicación y vinculará a todos los miembros de la Junta Directiva, miembros de los Comités de Apoyo, Auditoría Externa e Interna, Control Normativo, Gerencia General, y colaboradores de la OPC CCSS en general.

8) **Capítulo II: Estructura de Gobierno Corporativo de la OPC CCSS.**

9)



10)



- 11) Idoneidad de los miembros de la Junta Directiva.

La Asamblea de Accionistas deberá procurar que la actividad profesional de los miembros que integren la Junta Directiva de la OPC CCSS mantenga un equilibrio interdisciplinario afín a la naturaleza financiera de la Operadora.

- 12) La Asamblea de Accionistas deberá establecer el perfil de los directores, tomando como sugerencia el perfil recomendado por la Junta Directiva de la OPC CCSS:

- **Requerimientos mínimos de Calificación**

Personas de reconocida honorabilidad.

Preferiblemente con grado de Bachillerato o Licenciatura Universitaria en el área económica, financiera, administración, derecho o cualquier otra carrera afín.

- 13)

- **Requerimientos de Independencia y prohibiciones:**

Al menos el 40% de los miembros no podrán ser accionistas de la misma Operadora, parientes de los accionistas de la sociedad hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad y no podrán ser miembros de la Junta Directiva de empresas del mismo grupo económico o financiero.

Al menos dos de los miembros deben contar con estudios y experiencia en operaciones financieras.

No podrán ser Directores las personas contra quienes en los últimos cinco años haya recaído sentencia judicial penal, condenatoria por la comisión de un delito doloso.

No podrán ser Directores las personas que en los últimos cinco años hayan sido inhabilitadas para ejercer un cargo de administración o dirección en entidades reguladas por SUGEF, SUGEVAL, SUPEN, SUGESE.

- 14)

- **Requerimientos de disponibilidad de tiempo para ejercer sus posiciones:**

Deben disponer del tiempo necesario para participar y atender las funciones y responsabilidades del cargo.

- **Incompatibilidades:**

Los empleados de la CCSS no podrán ser miembros de la Junta Directiva de la OPC CCSS.

- 15)
- Declaración Jurada de Directores.
Antes y durante el nombramiento.
 - Verificación de cumplimiento de requisitos.
Comisión de Gobierno Corporativo.
 - Comunicación a Asamblea de Accionistas.
Fiscal.

16) En el Código de Gobierno Corporativo se incorporan las funciones y responsabilidades de la Junta Directiva, de conformidad con las establecidas en el Reglamento de Gobierno Corporativo.

17) La vigilancia de la Operadora estará a cargo de un Fiscal, nombrado por la Asamblea General de Accionistas, quien durará en sus funciones dos años y podrá ser reelecto.

18)



- 19) Comisiones de apoyo.
- Junta Directiva OPC CCSS.
Comisión de Tecnologías de la Información.
Comisión de Gobierno Corporativo.

20)



21)

- Gerencia General

Responsable de la dirección, organización, planificación y ejecución de las acciones conducentes hacia el logro de los objetivos de la Operadora, así como la administración de los recursos requeridos para la conducción y desarrollo de la Operadora y de los fondos administrados de forma oportuna y eficiente en la prestación integral de los servicios brindados.

22)



23) **Capítulo III: Políticas Generales de Gobierno Corporativo.**

24) Políticas.

La Operadora cuenta con políticas claras y auditables para su gobierno, documentadas en su Sistema de Gestión de la Calidad.

25)

Capítulo III: Políticas Generales de Gobierno Corporativo  **OPCCSS**
Operadora de Pensiones Complementarias

<p>Políticas de selección, retribución, calificación y capacitación</p>  <p>Gestión del Recurso Humano Gestión del Gobierno Corporativo Política Salarial</p>	<p>Políticas sobre la relación con clientes</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Gestión Comercial • Código de Conducta • Política para el Manejo de Conflictos de Interés • Evaluación de la satisfacción de clientes y atención de quejas 	<p>Políticas sobre la relación con Proveedores</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Política para el Manejo de Conflictos de Interés • Gestión de Bienes y Servicios • Política de Confabilidad de la Información Financiera
---	--	---

26)

Capítulo III: Políticas Generales de Gobierno Corporativo  **OPCCSS**
Operadora de Pensiones Complementarias

<p>Políticas sobre las relaciones Intragruppo</p>  <p>Políticas para el Manejo de las Relaciones con Empresas</p>	<p>Políticas sobre el trato con los accionistas, asociados o similares</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Políticas para el Manejo de las Relaciones con Empresas. • Política para el Manejo de Conflictos de Interés 	<p>Políticas de revelación y acceso a la Información</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Políticas de Confabilidad de la Información Financiera. • Políticas Generales de T.I. • Comunicación • Política para el Manejo de Conflictos de Interés
---	--	--

27) **Capítulo IV: Comunicación y Transparencia.**

28)



- 29) Responsabilidad de la Junta Directiva, Comités de Apoyo y Órganos de Fiscalización Interna por el Control Interno de la Operadora

Los miembros de los Comités de Apoyo y los Órganos de Fiscalización Interna deben velar por el establecimiento, mantenimiento, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del Sistema de Control Interno de la Operadora, por lo tanto, deberán apegarse a las *Normas de Control Interno para el Sector Público* y la normativa relacionada.

- 30) Verificación de la Razonabilidad de la Información Financiera de la Operadora

La Junta Directiva de la OPCCCSS es responsable de que la información financiera sea razonable, según lo dispuesto en el *artículo 8°* del Reglamento de Gobierno Corporativo.

- 31)



La doctora Sáenz Madrigal solicita aclaración en el enfoque que se da al decir que es un riesgo la escogencia de la Junta Directiva de la OPC, porque podría ocasionar un riesgo residual a la Operadora.

Aclara don Héctor que es una potestad; no obstante, al contratar a una persona ésta trae un curriculum; sin embargo a la hora de emplearla, resulta que no es lo que se esperaba, de modo que el riesgo residual es aquel que no se puede administrar aun cuando se tienen políticas, procedimientos, manuales y se presentan situaciones como, por ejemplo, el riesgo reputacional. En este caso es, básicamente, que uno de los miembros de la administración o de la Junta Directiva salga por los periódicos por algún tema que pueda afectar y causar un riesgo reputacional a la Operadora.

Por su parte, la doctora Sáenz Madrigal comenta que no comparte el enfoque del tema de riesgo porque en este momento este Cuerpo Colegiado constituido en la Asamblea de la OPC son la Caja, una entidad pública que tiene solvencia económica, que está reconocida nacionalmente y observa que en este caso lo que hace es por la potestad que tienen

El Director Alvarado Rivera explica que una cosa es la potestad que se tiene como accionista a nombrar las personas pero existe un riesgo inherente en el nombramiento, esos es lo que hace el gobierno corporativo, no es que sea riesgosa la potestad sino que es un riesgo potencial. Retoma el ejemplo del riesgo reputacional antes comentado, porque si alguno de la junta directiva sale en los medios de comunicación puede tener un impacto en la salida afiliados de la operadora porque consideran que está mal administradas.

Por su parte, el licenciado Alfaro Morales comenta que una situación es el riesgo residual de la empresa y otra el riesgo residual por el nombramiento que no es lo mismo, una es que se asuma el riesgo por un nombramiento que se hace y otra nombrar a alguien que asume el riesgo y decisión de la empresa que es magnífico.

El licenciado Maggi precisa que cuando se dice riesgo residual se refieren al riesgo de la empresa como un todo, cada uno de los roles de los actores presentes tienen responsabilidad, de manera que cuando el riesgo se da aquí es responsabilidad de la asamblea, ya que para eso existe el código corporativo que emite los lineamientos de cómo escoger a las personas de la mejor forma, aun así sigue existiendo riesgos.

La señora Presidenta Ejecutiva, con el debido respeto, no coincide con lo señalado por don Héctor.

El doctor Devandas Brenes interviene y dice que el término que genera confusión es la palabra residual; la empresa en sí o la Operadora en sí tiene riesgos por ejemplo de que no hizo las inversiones oportunamente, o de que un funcionario propio de la operadora hizo un acto indebido; son riesgos propios de la administración al margen de la empresa en su operación normal, existen otros riesgos que no son inherentes a la marcha de la empresa sino que son riesgos derivados de las decisiones que toma la asamblea de accionistas, por ejemplo, si la asamblea de accionistas decidió nombrar una junta directiva la responsabilidad de esos nombramientos recae en la asamblea de accionistas de lo que hace y de lo que no hace, residual no se refiere a algo que sobró sino a algo que está fuera de la operación normal de la empresa.

La doctora Sáenz Madrigal desea que le aclare si en el riesgo residual es a modo de ejemplo, en caso de que esta Asamblea de Accionistas de la Operadora apruebe una tasa equis de inversión y posteriormente se vienen abajo, el riesgo residual cae sobre este Cuerpo Colegiado.

De manera conjunta el licenciado Maggi y don Renato contestan que no es así, ya que para ese riesgo existen políticas de atención y la responsabilidad es de Junta Directiva, la responsabilidad de la asamblea de accionistas es solo en el nombramiento de las personas, lo demás corresponde a la Junta Directiva de la Operadora.

Respecto de una consulta de la doctora Sáenz Madrigal, don Héctor señala que esta es una presentación conceptual de sociedades anónimas y específicamente la lámina de Rol de Principales Actores Corporativos se ha confeccionado a manera de resumen y no se encuentran en el código de esa forma.

La Directora Soto Hernández sugiere que se analice a lo interno o en la Junta Directiva de la Operadora la necesidad de contratar un abogado de planta y no que se contrate uno cada vez que se necesite como se hace actualmente.

En relación a una consulta que hace la señora Presidenta Ejecutiva el licenciado Maggi menciona que la planilla del personal de la OPCCCSS consta de ochenta y cuatro funcionarios desde hace aproximadamente cuatro años.

Explica don Héctor que el Sistema de Gestión de Calidad es el ISO 9001 que es la columna vertebral de la documentación de toda la empresa como tal. Agrega que dentro de las políticas se tiene una de confiabilidad financiera en donde se declara como tratan las depreciaciones acumuladas, como se pagan los salarios en fin todas las cuentas contables están declaradas de acuerdo a las normas "NIS". También menciona que aun cuando no son una empresa del grupo financiero de la Caja se tienen las políticas si eventualmente la Caja necesita que le preste algún servicio, de ser así ya está establecido cómo hacerlo. En el régimen obligatorio de pensión complementaria (ROC) son 67.000 afiliados y cerca de 900.000 mil el FCL que significa aproximadamente el 26% de industria y en ROC 3.20% de la industria, explica que cuando se inició la operadora se hizo con 275 afiliados, además que éste tipo de negocio crece más por acumulación de dinero que por afiliados, máxime en estos tiempos que se presenta más el desempleo que el empleo.

La doctora Sáenz Madrigal a modo de pregunta menciona si la junta directiva tiene póliza de fidelidad, a lo que don Héctor responde que los miembros de junta no tienen póliza.

El Director Barrantes Muñoz desea saber cuál es la agenda típica de una asamblea ordinaria.

Don Héctor Maggi menciona que en esta asamblea es una vez al año y lo que atienden normalmente son los resultados de la Operadora, estados financieros auditados y tomar la decisión de qué hacer con la utilidad de la empresa, generalmente se hace en el mes de abril, y cada dos años se escogen los miembros de junta directiva.

También la doctora Sáenz Madrigal pregunta si se hizo una revisión o comparación entre el pacto constitutivo y la propuesta del código corporativo de manera que todo lo que esté en el código corporativo se desprenda o esté relacionado con el pacto constitutivo.

Al respecto el licenciado Maggi manifiesta que el pacto constitutivo tiene tres o cuatro aspectos principales; Cómo se conforma la Junta Directiva, el período y cómo se conforma la dieta, que también están declaradas en el reglamento de la junta directiva en el que dice como se paga.

Interviene la doña Rocío para sugerir que debe de expresarse explícitamente, en el documento del Código Corporativo que se hizo la comparación entre el código corporativo y el pacto constitutivo.

Por su parte el licenciado Alfaro Morales se refiere al documento presentado en la página diez el punto 1, 2, 3 que se refiere a la asamblea de accionistas, a la estructura etc., dice: los aspectos relacionados con la operación de la Junta Directiva y que forman parte de este Código se establece de acuerdo con lo impuesto por el pacto constitutivo de la sociedad anónima. La duda que se presenta es que en el pacto constitutivo dice como se nombra, desde el punto de vista de donde se toman a los miembros de Junta Directiva que van a la OPC, no obstante los requisitos que señala el documento entregado no necesariamente están reflejados en el pacto constitutivo, de ahí que no sabe qué tan sustancial sean esos requisitos para que obren ahí. De pronto pueden existir elementos que se puedan considerar importantes o trascendentes y que deben de reflejar en el pacto constitutivo de manera que exista una retroalimentación entre los dos instrumentos según sea que se proponga una modificación al código corporativo o que se reforme por alguna razón el pacto constitutivo, o sea que exista una correlación sustancial y evitar que alguien en un futuro por algún problema pueda decir que en el pacto constitutivo se me nombra y es suficiente, pero a la vez otro instrumento dice otra cosa, esa correlación es muy útil hacerla.

El licenciado Alvarado Rivera expresa que si es muy importante porque en realidad el Código es reglamentario y es una obligación que el legislador impone a la Operadora, por lo considera que efectivamente se retoma la observación para verificar que ambos instrumentos estén relacionados y no tengan esas inconsistencias.

Señala la doctora Sáenz Madrigal que se dio a la tarea de revisar otros códigos corporativos de distintas operadoras y observa que hay una coincidencia en casi todas acerca de la necesidad de fijar requisitos o criterios para los miembros de la junta directiva, tema que le parece muy pertinente y que aquí este retomado, en algunos es mucho más amplio y se limitan a cumplir con los dos que establece la Ley, la del Banco Nacional de Costa Rica es muy abierta entre otras, en ese sentido llama la atención a estar seguros de que no se está siendo restrictivos para la participación de las personas, que cumplan con requisitos pero que éstos no sean a la medida sino que haya un equilibrio.

En el sentido apuntado, don Renato explica que todo lo contrario, pues no ha sido restrictivo y se ha venido siendo más flexible en términos de los nombramientos, porque las condiciones de algunos miembros anteriores estaban inferiores a lo dispuesto. Coincide en que si debe de existir un balance porque si no lo que hace es aumentar el riesgo al tener directores que no cumplan con los requisitos básicos, eso influye en la nota de calificación de riesgos de la Superintendencia de Pensiones provocando un incremento de capital que le impone a la operadora si la nota de riesgo

es inferior. Manifiesta que el esfuerzo de la Operadora ha sido buscar la mayor calificación de riesgo, para que la Caja no tenga que invertir recurso porque sería un conflicto, por otra parte a mayor nota obtenida y menor riesgo permite ir disminuyendo las comisiones y ser más competitivos.

El señor Auditor coincide con lo señalado por la doctora Sáenz Madrigal en el términos de que es importante regular los atributos de los miembros de Junta Directiva y queden en el documento, porque considera que hay un vacío jurídico; además, en el artículo 74° de la LPT hace referencia en cuanto a la cantidades de miembros de la Junta Directiva de la Operadora en el sentido de que debe mantener la conformación establecida en el artículo 6° de la Ley Constitutiva de la Caja, solicita que se revise ese punto, el número de integrantes de miembros de la Junta Directiva de la Caja en relación con los integrantes de la Junta Directiva de la Operadora en cuanto a cantidad y ajustarlo si procede.

Sobre el particular, don Renato señala que en la Institución son nueve los miembros y en la Operadora también, porque tienen la misma proporción de integrantes, o sea tres miembros, un solidarista, un sindicalista y cooperativista y los tres miembros del sector privado así lo establece la Ley de previo que debe de ser la misma cantidad y guardar la proporcionalidad.

Prosigue don Jorge Arturo y se refiere al Comité de Inversiones que le preocupa el párrafo donde hace referencia a la política de inversión, “...formará parte del sistema de gobierno corporativo de la OPC y será aplicable a las inversiones de los fondos administrados por la operadora...” el tema de fondo de la operadora es una administración de inversiones muy eficiente muy eficaz, no obstante le preocupa de que si debe de existir alguna coordinación o relación con las políticas que tiene la Institución, en este momento estamos en la asamblea de accionista de la operadora, entonces hasta donde debe de existir alguna relación o algún cuidado en la forma en que se está administrando las inversiones en la operadora con la forma en que se viene administrando a nivel de la Institución, porque se debe de tener algún criterio de la Dirección de Actuarial.

En cuanto a ese tema la Procuraduría General de la República (PGR) ha emitido dictámenes, desde el origen y como es sabido ésta operadora tiene alguna particularidad porque es una sociedad anónima involuntariamente constituida por la Caja impuesta por el legislador, financiada 100% con recursos de la seguridad social en este momento, pero recursos que en el tanto se justifiquen jurídica y financieramente como una inversión en los temas del artículo 39 de la Ley Constitutiva de la Caja sea en las mejores condiciones de inversión y demás, desde ese punto de vista lo señalado por Jorge Arturo no sabe hasta dónde es separable que la junta directiva de la Caja o más bien la Caja porque no es la junta directiva la dueña de la operadora sino la Caja deba de mantener algunas normas básicas que la política de inversión de alguna manera tal como lo señala don Jorge deba de tener los controles y suspicacias que conoce que tiene la Institución en el tema de inversiones, para que la junta que representa a la dueña de la operadora en este caso la Caja de alguna manera sea un velador y esté segura y tranquila que se están haciendo en las mejores condiciones que indica el artículo 39 de la Ley Constitutiva de la Caja que en último términos es el dinero de la seguridad social.

Por su parte, don Renato manifiesta que la lógica de convertir en sociedad anónima es que se pueda competir en el mercado en igualdad de condiciones con las otras operadoras entonces la

responsabilidad de las inversiones sino nosotros limitamos el funcionamiento de la operadora con respecto a la lógica de inversión del IVM por ejemplo, lo que hace es sujetar la posibilidad de inversión de la operadora y en eso priva el espíritu de sociedad anónima, considera, que el control que se debe de tener es que se hagan eficientemente, pero, no transferir condiciones de la Caja a una sociedad anónima porque la limita en su proceder y el legislador bajo el concepto de sociedad anónima lo que viene hacer es a dar la posibilidad de accionar de una manera más versátil en el mercado en la que la embulle de lo contrario sería un ente distinto del mercado con condiciones distintas de competencia, la lógica en este momento es que es otro miembro del mercado compitiendo en el mercado, así considera que era el espíritu del legislador al convertirla en una sociedad anónima.

Señala don Jorge Arturo que coincide con lo mencionado por don Renato, no obstante, sugiere que se revise por parte de la Dirección de Actuarial, de esta manera la Junta Directiva puede tener alguna retroalimentación.

La doctora Sáenz Madrigal, a modo de consulta, menciona si se trata de que la Dirección de Actuarial pueda darles un criterio a manera de fortalecer el tema de las inversiones y no de enlazarlas con la de la Caja porque por supuesto debe de prevalecer el espíritu de sociedad anónima.

Don Jorge da lectura al punto 3.2.4 del documento:”... *La OPC no pertenece a ningún grupo financiero o conglomerado pues su propietario es la Caja quien no consolida los estados financiero de la OPCCSS, solo registra el valor del patrimonio como una inversión...* ” Considera que minimiza a la Caja, es un asunto de forma. Agrega que le preocupa la legalidad que también debe ser revisado. Finalmente quiere dejar constancia que le reconoce a la Junta Directiva de la Operadora y a la Gerencia por el documento que han presentado, en pocas páginas se observa muy claro cuáles son las políticas, organización, estructura y funciones.

Don Renato señala que lo redactarán diferente, porque la dueña es la Caja y se han ocupado acerca de cómo se debe de registrar contablemente los recursos invertidos en la operadora.

El licenciado Gutiérrez Jiménez que no necesariamente se debe de adoptar como una política totalmente estricta, sino, que sea un lineamiento para tomar en cuenta a la hora de tomar decisiones, de manera que se incorpora como un lineamiento general que sirva de base de referencia, pregunta cuál sería la figura más oportuna para entender que si existe y que se debe de tomar en cuenta.

Al respecto, don Gilberth señala que es un código corporativo basta ver el documento y por eso se ha deliberado de la necesidad de que haya empatía y cruce sistémico muy organizado de contenido en este documento con lo del pacto constitutivo, lo más que puede pasar es que la junta directiva apruebe el documento que tiene algunas pauta y en el pacto constitutivo por rezago u otra razón tenga otras, de manera que se debe de ajustar, considera que tiene la convicción independientemente del nombre que se le ponga es un Reglamento de funcionamiento interno de la operadora de pensiones que implica temas de políticas internas como bien lo señala y el tema de la organización y órganos internos hasta la propia conformación de la propia junta directiva de la operadora y demás. No es que quiere tener más reglamentos en la Dirección Jurídica para revisarlos, sino, que existe un acuerdo de Junta Directiva de la Caja que dice que los

Reglamentos deben ser revisados en la jurídica, y no quiere omitir ese acuerdo y al final se apruebe con revisión o no, lo cierto es que no se cumple el requisito que la Junta Directiva ha establecido para este tipo de casos.

Don Mario se refiere a lo comentado por don Adolfo y don Gilberth, específicamente, el punto 1.2 del documento recibido dice: *...este código tiene por objeto establecer las pautas y lineamientos generales de buen gobierno...* colige que hasta aquí coincide con la tesis de don Adolfo en el sentido de que son pautas generales, no obstante el segundo párrafo del mismo punto dice: *“... este código debe regir la conducta de todos los colaboradores...”* y el 1.3 es más imperativo, dice: *“... el presente código será de aplicación y vinculará a todos los miembros de Junta Directiva...”* impera la tesis de don Gilberth o sea si se aprueba por la asamblea general de accionista tal y como está, se debe de aplicar al pie de la letra. Considera que si debe de ser revisado por la Dirección Jurídica, no obstante, también tiene una dificultad en el cuanto al acuerdo de la Junta Directiva de la Caja, porque este código es de la Operadora de Pensiones y debería ser un acuerdo de la asamblea general de accionistas de la Operadora que defina el procedimiento a seguir.

Don Gilberth coincide con la apreciación que hace don Mario y considera que se debe valorar a la vez señala que no es tan pragmático, la Junta Directiva de la Caja se constituye en asamblea de accionistas pero la dueña de la Operadora es la Caja Costarricense de Seguro Social, este es un reglamento que tiene que ver con el funcionamiento de la operadora, de manera que se debe de precisar cómo es que un reglamento de un órgano que pertenece a la Caja y que a partir de ahí se vuelve independiente en su modalidad o giro, es un reglamento que escapa propiamente concebirlo dentro del acuerdo de la Junta Directiva de la Institución, ciertamente se debe de valorar.

El Director Barrantes Muñoz manifiesta que se debe delimitar y precisar las competencias, no es un reglamento de la Caja, sin perjuicio de que esta asamblea como representante de la accionista, pueda solicitarle a la Dirección Jurídica y que es conveniente, que revise el reglamento o código con el pacto constitutivo, duda de que se pueda asimilar a un reglamento de la Caja ya que considera que la Caja puede regular por ejemplo, acerca de cómo la Asamblea elija la junta directiva; pero involucrarse de cómo es el gobierno corporativo, puede estar excediendo las competencias del accionistas como tal esas son parte de las facultades que tiene la junta directiva de la OPC conforme a las reglas que se dan para la industria, porque es una industria que opera con sus propias reglas, normas y parámetros de manera que si es conveniente que la jurídica analice la relación con lo que efectivamente fue la voluntad de la Institución representada en la asamblea accionista de emitir un pacto constitutivo, en el caso que encuentren elementos que constituyan oportunidades de mejora, se indique la recomendación a la junta directiva de la Caja para que considere si lo hace o no.

El Director Loría Chaves refiere que la Junta Directiva desde que se creó la operadora fijó algunos controles y son informes que la operadora debe de estar presentando de manera regular a la Junta Directiva de la Caja, coincide con el Director Barrantes Muñoz en el sentido de que es una sociedad anónima y por lo tanto debe de tener sus propias reglas, código corporativo y su accionar de acuerdo a la lógica del mercado bursátil y del entorno que se mueve, si eventualmente el código corporativo tiene alguna estipulación que contraviene alguno de los principios de la Institución que le afecte o dañe se verá en el tiempo oportuno pero antes se debe

de tener claramente establecidas cuales son las facultades de la junta directiva de la operadora y de la operadora misma, coincide con los señores Directores que han planteado que no se trata de un reglamento de la Caja sino de la Operadora de Pensiones Complementarias (OPC).

El Director Fallas Camacho señala que como miembro de la Junta Directiva de la Caja y a su vez representante de la Caja en la Operadora como accionistas, entiende que no es conveniente inmiscuirse en la gestión de la sociedad anónima –OPC- pero, considera que la JD de la Caja deben de emitir normas de acatamiento en función de la responsabilidad que cada uno tiene en representación de lo que significa la operadora de pensiones, agrega estar de acuerdo en que la Dirección Jurídica revise todo el documento y haga la recomendación pertinente a la JD de la Caja, para tener claro la responsabilidad como asamblea de la OPC.

La doctora Sáenz Madrigal menciona que en la misma lógica existe algunas pautas generales y sin entrar en el detalle de la gestión porque no es la lógica de esta entidad a como fue creada, pero si en el tema de transparencia, rendición de cuentas, valores de la OPC que se debe vincular con la vigilancia la observancia que son temas más generales y más de la visión que es donde está más la vinculación con la Caja que en la operación misma, al dársela en la operación misma no tiene sentido la creación de la operadora. Algunos valores y principios relacionados al tema, que se siente un poco más esa relación con la Caja y a su vez esa relación con la Caja le da potencia, o sea, no es que la inmoviliza, de manera entonces que a la hora que se haga la recomendación por parte de la jurídica definan de manera bien elaborada el tema porque también la Junta Directiva de la Institución también es responsable de lo que pase en la OPC, retoma el tema de la póliza de fidelidad de los miembros de junta que debe de definirse muy bien el respectivo documento porque así lo establece la Ley.

La Directora Alfaro Murillo señala que dentro de las inquietudes que se tienen como directores frente al documento y la necesidad de que lo revise la asesoría jurídica y que un grupo de miembros de ésta Junta Directiva a su vez son miembros del otro órgano en la OPC, situación que puede generar confianza porque se conoce a los compañeros pero a su vez crea una condición porque son los mismos, esto hace que se tienda a repetir las cosas que se hace en un uno y otro espacio porque no cambiamos de ser las mismas personas, considera que esa condición de que los mismos miembros están en ambos órganos genera la necesidad de ser muy cuidadosos y de revisar la letra menuda como dice el señor auditor y el abogado respecto de este documento y de cualquier otro que establezca el esquema de funcionamiento que tiene, no se puede ignorar y es muy evidente, de ahí que se debe ser cuidadoso.

El licenciado Gutiérrez Jiménez señala que coincide con lo expuesto por doña Marielos e incluso considera que para los miembros que pertenecen a la Junta Directiva y no de la OPC es importante que tengan bien claro la información acerca del código y normativa interna de la Operadora, en fin que esos miembros tengan información verás; agrega también que coincide con don Rolando en el sentido de que no necesariamente esto es un reglamento, puede llamarse diferente pero independientemente del nombre (un lineamiento, una guía lo que disponga el Cuerpo Colegiado) debe de ser coincidente con la Ley Orgánica, so es básico porque la Ley está por encima de cualquier reglamento o documento y no se podría ni siquiera entrar a considerar algún clausulado que le ponga, además entiende que este estudio en nada demerita o imposibilita la posibilidad de nombrar a corto plazo a quienes tengan la necesidad -los sectores- de nombrar para el nuevo período de junta directiva, para que no se crea que una cosa es condición de la otra.

En ese sentido, la doctora Sáenz señala que la administración debe haber tomado nota de las observaciones.

Interviene don Adolfo pero a su vez consulta si se puede incluir otro tema aprovechando de que es una sesión en pleno y de que la asamblea no tenía una agenda, y es que desea que la asamblea establezca para cuando considera que sea conveniente realizar la elección. Señala que aun cuando no impide si es importante definir porque existe una etapa procesal de procedimiento registral que aunque no paraliza si ayuda mucho a la operadora.

Interviene la doctora María del Rocío Sáenz manifiesta que se tenía una propuesta para realizarla el 26 de marzo, último jueves de este mes, siendo que la próxima semana no se encuentra el licenciado Alvarado Rivera.

El licenciado Barrantes Muñoz desea aclarar que la revisión del documento por parte de la Dirección Jurídica no implica que sea un documento vigente de la Operadora.

La señora Presidenta Ejecutiva señala que ese documento es la primera vez que se ve en la asamblea de accionista.

Al respecto don Renato, como Presidente de la Junta Directiva de la OPC, explica que el documento ha sido elaborado desde hace bastante tiempo y que se ha dado cumplimiento a la normativa; por sugerencia del abogado asesor que consideró que debía ser conocido por la asamblea de socios para ponerlo en práctica, en el tanto no se apruebe sigue funcionando como pautas y lineamientos generales.

El doctor Devandas Brenes manifiesta su preocupación que también se ha visto con el fondo de pensiones, los economistas menciona que existe una ecuación para el equilibrio macroeconómico y es que la inversión en el país debe de ser igual al ahorro para que exista equilibrio macroeconómico, en ese sentido en Costa Rica se presenta la circunstancia de que el ahorro es mayor que la inversión, lo que genera una presión fuerte para que se traslade ese ahorro al exterior y si bien es cierto eso genera una ganancia para el que invierta no obstante, no juega el papel de dinamizar la economía local porque es un ahorro que dinamiza la inversión en otros países y no en el nuestro. Esto tiene consecuencias directas sobre el empleo y sobre la calidad de vida además de que está vinculada de manera directa con el tema de la seguridad social, si se logra que el ahorro se canalice hacia inversión doméstica se potencializa el empleo, el desarrollo de la formalidad, las cotizaciones para la seguridad social, elevar el ingreso de los costarricenses, condiciones de vida y condiciones de salud. Desde que se aprobó esta ley, sostuvo una reunión con el economista Ronulfo Jiménez sobre este tema y la necesidad de buscar y lograr las formas de que estos fondos se puedan invertir dentro del país sin riesgos pero con beneficio social y sin pérdidas para la operadora. Menciona que en este momento existe una limitación que no permite tomar los fondos de la OPC para financiar un fondo de pequeña y mediana industria, de la misma manera que no se puede hacer con el fondo de pensiones de la Caja. Se ha conversado acerca de potenciar los préstamos hipotecarios, entre otros. Señala que quiere dejar la inquietud en el seno de la asamblea general y que se transmita la voz de la Junta Directiva de la Caja, ya que piensa que puede ser un factor para convocar a las autoridades de gobierno, llámese Ministro de hacienda, Ministro de industria, a fin de buscar mecanismo que permita, sin riesgo de los

fondos que deben de garantizar la pensión de los trabajadores, que esos fondos puedan utilizarse para promover el desarrollo nacional, y no estimular la tendencia de que los fondos se van al exterior, donde, además, corren riesgos bastantes elevados.

Interviene la doctora Sáenz Madrigal para explicar que hay una tarea a lo interno que se debe de cumplir y luego buscar esa línea, y que como asamblea se le puede solicitar al presidente que presente opciones para ver las acciones y poder canalizar a través de una acción política.

Finalmente, habiéndose hecho la presentación en cuanto al Código de Gobierno Corporativo de la OPC CCSS S.A., por parte del licenciado Héctor Maggi Conte, Gerente de la Operadora de Pensiones, y habiendo deliberado sobre el particular, **se acuerda solicitar** a la Dirección Jurídica que proceda a la respectiva revisión y externe su criterio Jurídico, en un plazo de hasta dos meses.

Asimismo, se acuerda convocar a asamblea de accionistas de la Operadora de Pensiones Complementarias y de Capitalización Laboral de la Cuja Costarricense de Seguro Social S. A. (OPC CCSS S. A.), para realizar el nombramiento de los miembros de la Junta Directiva de la OPC CCSS S. A., el próximo 26 de marzo del año 2015.

Estas resoluciones se adoptan por unanimidad y en firme.

El licenciado Maggi Conte se retira del salón de sesiones.

A las dieciséis horas con ocho minutos concluye la asamblea de accionistas de la OPC CCSS S. A. y se reinicia la sesión de la Junta Directiva de la Caja.

Ingresan al salón de sesiones la señora Gerente de Logística, ingeniera Dinorah Garro Herrera; el doctor Albin Chaves Matamoros, Director de Farmacoepidemiología; las licenciadas Karina Aguilera Marín, Asesora, y Sherry Alfaro Araya, funcionaria de la Gerencia de Logística.

ARTICULO 20°

Se presenta el oficio N° GL-16.145-15, de fecha 5 de marzo del año 2015, firmado por la señora Gerente de Logística, que contiene la propuesta para la compra de medicamentos N° 2014ME-000156-05101, tramitada a través de la plataforma electrónica Compr@Red: ítem único: 600.000 (seiscientos mil) cientos de Irbesartán 150 mg., tabletas recubiertas o no recubiertas, código: 1-10-08-1103, a favor de la empresa Droguería Intermed S.A., oferta cinco (05) en plaza, por un total de US\$1.777.800. Modalidad de la compra: prorrogable: una vez que se acrediten en el expediente los estudios que comprueben la razonabilidad de precios y condiciones de mercado que benefician los intereses institucionales para poder ampliarla hasta por tres (03) períodos más de aproximadamente un año, para un total de cuatro (04) períodos.

Presentación con base en las siguientes láminas por el doctor Cháves Matamoros

- i) **GERENCIA DE LOGÍSTICA**
12 DE MARZO DEL 2015.

Compra de Medicamentos No.
2014ME-000156-05101.
Irbesartán 150 mg. Tabletas recubiertas o no recubiertas.
Código: 1-10-08-1103.

- iii) Indicaciones Oficiales-Enalapril
1. Hipertensión Arterial.
 2. Falla Cardíaca Isquémica.
 3. Afectación Renal.

iv)

REACCIONES ADVERSAS



v) Reacciones Adversas más frecuentes del Enalapril

Aparatos y Sistemas	Porcentaje de Frecuencia 1-10%
Cardiovascular	Hipotensión (1-7%) Dolor precordial (2%) Hipotensión Ortostática (2%)
Sistema Nervioso Central	Cefalea (2-5%) Fatiga (2-3%)
Dermatológico	Rash (2%)
Gastrointestinal	Dolor Abdominal Vómitos Nausea Diarrea
Respiratorio	Tos (4-30%) Bronquitis (1-2%)

vi) Indicaciones Oficiales-Irbesartán

- Hipertensión Arterial
- Nefropatía Diabética en pacientes con DM-2
- Pacientes con contraindicación al uso de los IECA.

vii) Especialidades autorizadas:

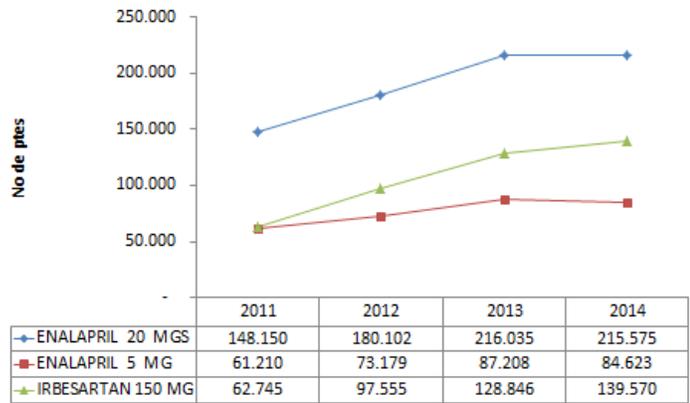
- Medicina Interna.
- Geriátría.
- Endocrinología.
- Nefrología.
- Reumatología.
- Medicina Familiar.
- Cardiología.

viii) Reacciones Adversas más frecuentes del Irbesartán

Aparatos y Sistemas	Porcentaje de Frecuencia 1-10%
Cardiovascular	Hipotensión Ortostática (5%)
Sistema Nervioso Central	Fatiga (4%) Mareo (10%)
Gastrointestinal	Diarrea (3%) Dispepsia (2%)
Respiratorio	Infección de vías respiratorias superiores (9%) Tos (2.8% versus 2.7 con placebo)

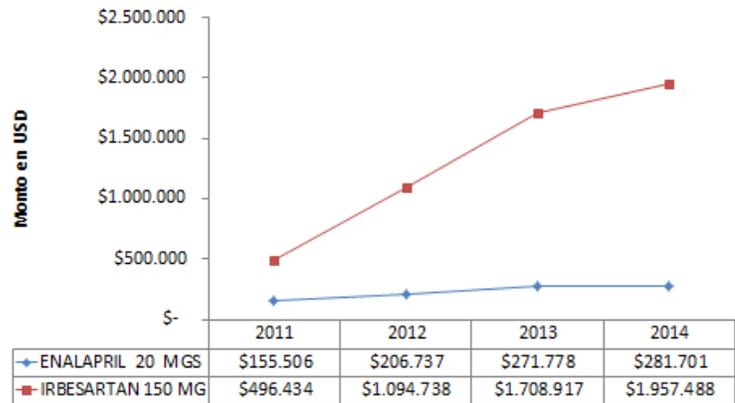
ix)

Comportamiento en el tiempo de la cantidad de pacientes en tratamiento con enalapril y con irbesartan. CCSS. 2011 – 2014.



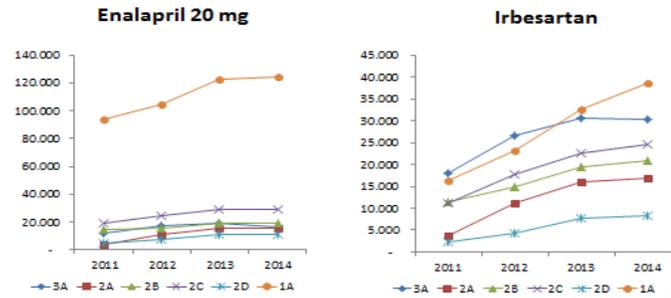
x)

Monto invertido por año en el enalapril (20 mg) y en el irbesartan. CCSS. 2011 – 2014.



xi)

Comportamiento en el tiempo de la cantidad de pacientes en tratamiento con enalapril de 20 mg e irbesartan según nivel de usuario. CCSS. 2011 – 2014.



xii)

¿Cuál es el costo por DDD del enalapril y del irbesartan?

	Enalapril	Irbesartan
DDD	10	150
Costo diario	\$ 0,003	\$ 0,046
Costo mensual	\$ 0,08	\$ 1,39
Costo anual	\$ 0,98	\$ 16,70

¿Cuál es la DDP para el enalapril y el irbesartan?

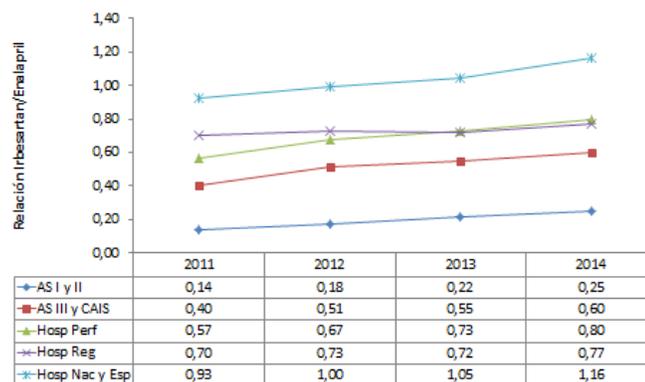
	Enalapril	Irbesartan
DDP	20	300
Costo diario	\$ 0,005	\$ 0,093
Costo mensual	\$ 0,16	\$ 2,78
Costo anual	\$ 1,97	\$ 33,41

El irbesartan se encuentra en la LOM como:

- Clave RE / Nivel de usuario 2C
- Uso exclusivo de medicina interna, geriatría, endocrinología, nefrología, reumatología, medicina familiar y comunitaria, y cardiología, para casos debidamente comprobados que presentan contraindicación al uso de los IECA

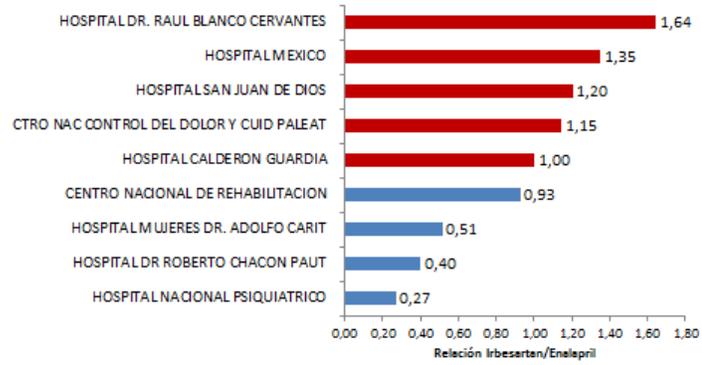
xiii)

Relación entre los pacientes en tratamiento con irbesartan y enalapril según año y nivel de usuario. CCSS. 2011 – 2014.



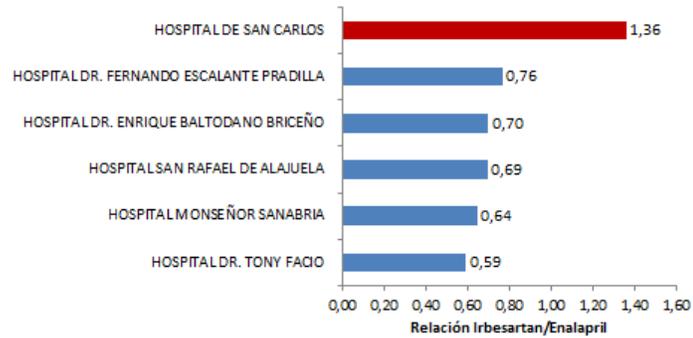
xiv)

Distribución de la relación entre los pacientes en tratamiento con irbesartan y enalapril en Hospitales Nacionales y Centros Especializados. CCSS. 2014.



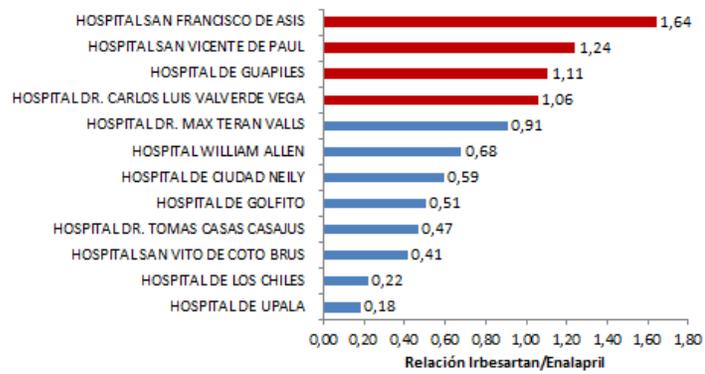
xv)

Distribución de la relación entre los pacientes en tratamiento con irbesartan y enalapril en Hospitales Regionales. CCSS. 2014.



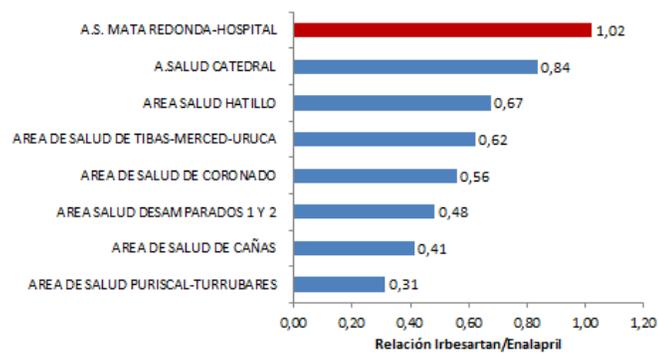
xvi)

Distribución de la relación entre los pacientes en tratamiento con irbesartan y enalapril en Hospitales Periféricos. CCSS. 2014.

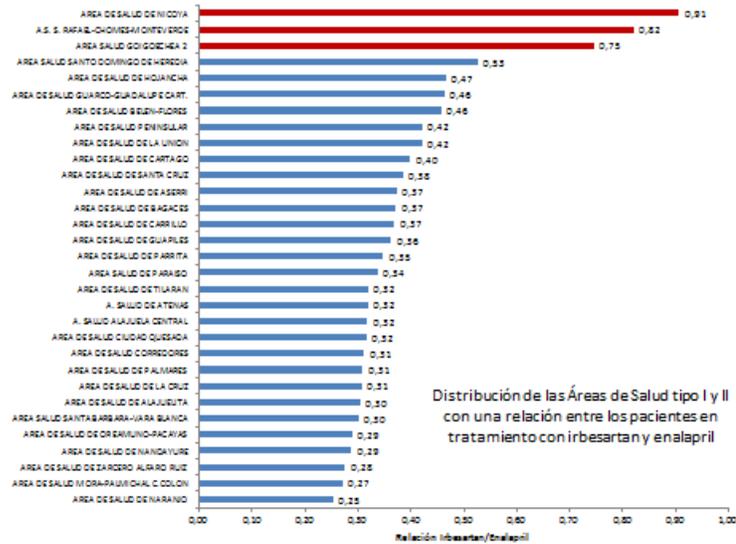


xvii)

Distribución de la relación entre los pacientes en tratamiento con irbesartan y enalapril en Áreas de Salud tipo III y CAIS. CCSS. 2014.



xviii)



xix) Antecedentes, que son presentados por la Lida. Karina Aguilera, con base en las siguientes láminas:

- Proveedor precalificado - Ley de 6914.
- Cuenta con registro Sanitario del Ministerio de Salud.
- Producto aprobado por el Laboratorio de Normas y control de Calidad de Medicamentos de la Caja.
- Trámite realizado a través de la plataforma electrónica de compras Compr@red.

xx)

- Cantidad: 600.000,00 Cientos.
- Fecha de invitación: 12 de setiembre del 2014 vía Compr@red.
- Apertura: 08 de octubre del 2014.
- Modalidad de la compra: **Prorrogable:** Una vez que se acrediten en el expediente los estudios que comprueben la razonabilidad de precios y condiciones de mercado que benefician los intereses institucionales para poder ampliarla hasta por tres (03) período más de aproximadamente un año, para un total de cuatro (04) periodos.
- Situación actual del producto **según SIGES:** (al 12 de marzo del 2015.)

DESCRIPCION	CANTIDAD	COBERTURA
Inventario actual en el Almacén General.	139,220,60 CN.	2,93 meses.
Pendiente Control Calidad.	79,877,00 CN.	1,68 meses.
TOTALES	219,097,60 CN.	4,61 meses.

Consumo Promedio.	47.504,56 Cientos/mes.
--------------------------	-------------------------------

xxi)

xxii) **Ofertas Participantes inscritas en el Registro Precalificado Ley 6914:**

Oferta	Oferente	Representante	Precio Unitario (cada CN)	Precio Total por 600.000 CN.	Observaciones
01	Calox de Costa Rica S.A. (C.R.)	Oferta en plaza	\$6,30	\$3.780.000,00	REGISTRO PRECALIFICADO. Ley 6914.
02	Cefa Central Farmacéutica S.A. (Francia)	Oferta en plaza	\$26,14	\$15.684.000,00	REGISTRO PRECALIFICADO. Ley 6914.
03	Inversiones Acifolium Ltda. (C.R.)	Oferta en plaza	\$5,00	\$3.000.000,00	REGISTRO PRECALIFICADO. Ley 6914.
04	Net Medical Solutions S.A. (C.R.)	Oferta en plaza	\$4,69	\$2.814.000,00	REGISTRO PRECALIFICADO. Ley 6914.
05	Droguería Intermed S.A. (Eslovenia)	Oferta en plaza	\$2,9630	\$1.777.800,00	REGISTRO PRECALIFICADO. Ley 6914.

xxiii) Razonabilidad del precio que es presentada por la licenciada Alfaro Araya, de conformidad con las láminas que se especifican:

Se sigue la Metodología vigente para el desarrollo del estudio de razonabilidad del precio aprobada por la Junta Directiva en sesión No. 8617, artículo 23° del 20 de diciembre del 2012

1. Análisis de los Precios del Concurso

Tabla 2. Ofertas elegibles. 2014ME-000156-05101

Proveedor	Precio Unitario \$	Tipo de Cambio	Precio Unitario ¢
Cefa Central Farmacéutica S.A.	26,14	545,51	14.259,6
Calox De Costa Rica S.A.	6,30	545,51	3.436,7
Inversiones Acifolium Limitada	5,00	545,51	2.727,6
Net Medical Solutions S. A.	4,69	545,51	2.558,4
Droguería Intermed S. A.	2,96	545,51	1.616,35
Promedio	9,02	n/a	4.919,74
Mediana	5,00	n/a	2.727,55

Fuente: elaboración propia con base en Pliego Cartelario

Resultado: Se cumple.

xxiv)

2. Análisis del comportamiento histórico del precio en términos reales (sin el efecto inflación), según tipo de monedas

Tabla 3. Análisis del precio en dólares. 2014ME-000156-05101
Irbesartan 150 Mg. Tabletas Recubiertas o no Recubiertas

Fecha de Apertura	Concurso	Oferente	Pais Origen	Cantidad	Δ %	Precio Unitario US\$	Δ %	Precio deflactado (1)	Δ %
26-oct.-05	ME-2005-379	Vmg Healthcare Products S.A.	India	62.000		21,240		21,240	
22-dic.-06	2006ME-000421	Química Farmacéutica S.A.	Costa Rica	83.200	34%	23,480	11%	21,153	0%
21-may.-07	2007ME-000177	Comercializadora Farmaceutica Centroamericana	India	80.000	-4%	25,465	8%	22,626	7%
28-feb.-08	2008ME-000045	Química Farmacéutica S.A.	Costa Rica	232.000	190%	11,890	-53%	8,713	-61%
15-jul.-09	2009ME-000158-1142	Global Pharmed Int S.A.	India	200.000	-14%	7,000	-41%	5,396	-38%
14-jul.-10	2010ME-000230-1142	Respifarma S.A.	Costa Rica	30.000	-85%	8,900	27%	5,574	3%
29-nov.-10	2010ME-000347-1142	MMP New Mark S.A.	India	43.000	43%	6,220	-30%	4,400	-21%
01-dic.-10	2010CF-000346-1142	Gutis Limitada	Costa Rica	270.250	528%	3,700	-41%	2,317	-47%
04-jun.-12	2012ME-000058-5101	Inversiones Acifolium Limitada	Costa Rica	577.000	114%	4,640	25%	2,671	15%
08-oct.-14	214ME-000156-05101	DROGUERIA INTERMED S. A.	Austria	600.000	4%	2,963	-36%	2,531	-5%
Mediana del precio		\$5,57							

(1) Se utiliza como deflactor el índice de precios implícito del PIB de cada país. Fuente: Fondo Monetario Internacional. World Economic Outlook, octubre 2014. Año Base 2005 = 100.

Resultado: Se cumple.

xxv)

3. Consulta al Oferente:

En caso de observarse del análisis de los indicadores anteriores, cambios importantes en el comportamiento de los precios, será necesario (tal y como lo dice el artículo 30 del Reglamento de la Ley de Contratación Administrativa), indagar con los proveedores las razones o motivos que explican los cambios en los precios y analizar la información correspondiente.

xxvi) Resultado se cumple:

Se solicitó al oferente un subsane. La respuesta del oferente mediante oficio de fecha 3 de noviembre de 2014 indica lo siguiente:

“Si bien hay una disminución significativa en el precio, esto no implica una disminución de calidad, por el contrario, garantizando la protección del medicamento y facilita el manejo de las mismas.

El precio ofertado corresponde a los resultados de costo para producir el medicamento concursado, dado a los costos de la materia prima del momento actual que hemos cotizado, además el alto volumen por adquirir por parte de la Institución, lo cual nos garantiza la calidad del producto final, por lo que nuestra oferta no se constituye en un precio ruinoso.

Por lo anteriormente expuesto, garantizamos que la disminución del precio del producto no va en detrimento de la calidad del mismo y que la empresa está en condiciones de cumplir con el contrato en todos sus extremos...”

xxvii) 4. Consulta de precios de referencia:

Referencia de Compra	País de origen	Producto Innovador o Genérico	Periodo	Cantidad	Precio Unitario en CN.	Precio Unitario por mg. ofertado por Droguería Intermed S.A.	variación % con respecto a precios de referencias
PanamaCompra	Panamá	Innovador	jul-12	3.416	\$140,00	\$2,96	-97,88%
Guatecompras	Guatemala	Generico	ago-14	10.610	\$108,17		-97,26%
Guía Internacional de Indicadores de Precios de Medicamentos	Republica Dominicana	Generico	2013		\$39,00		-92,40%
Guía Internacional de Indicadores de Precios de Medicamentos	Barbados	Generico	2013		\$55,62		-94,67%
K@iros	Chile	Innovador	nov-14		\$130,17		-97,72%
K@iros	Argentina	Innovador	nov-14		\$54,21		-94,53%
Promedio					\$87,86		-96,63%

Fuente: Guatecompras, PanamaCompra y Guía Internacional de Indicadores de Precios de Medicamentos, K@iros.

Por lo anteriormente indicado, el Área Gestión de Medicamentos determina que el precio cotizado para el presente concurso es razonable, situación que es avalada técnicamente por el Área de Contabilidad de Costos mediante oficio No. ACC-0724-2014.

Resultado: Se cumple.

xxviii) **Criterio Legal:** Presenta la licenciada Aguilera Marín.

- Oficio No. DJ-0057-2015, de fecha 06 de enero del 2015, emitido por la Dirección Jurídica indica que la oferta recomendada, ha cumplido con los requisitos jurídicos para el dictado del acto de adjudicación.

xxix)

•Recomendación:

De acuerdo con los elementos que se tienen como acreditados en el expediente electrónico visible en el sitio Compr@red, del procedimiento No. 2014ME-000156-05101, y dado el cumplimiento administrativo, técnico y legal, así como la determinación de la razonabilidad del precio por parte del Área de Contabilidad de Costos, la Comisión Especial de Licitaciones avala el presente caso con la finalidad de elevarlo a la Junta Directiva para su respectiva adjudicación, según el siguiente detalle:

-OFERTA No. 05: DROGUERÍA INTERMED S.A., oferta en plaza.

ITEM	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
UNICO	Irbesartán 150 mg.	600.000 Cientos.	\$ 2,963 cada Ciento	\$ 1.777.800,00
MONTO TOTAL A ADJUDICAR			\$ 1,777,800,00	

Modalidad de la compra: *Prorrogable: Una vez que se acreditan en el expediente los estudios que comprueben la razonabilidad de precios y condiciones de mercado que benefician los intereses institucionales para poder ampliarla hasta por tres (03) periodos más de aproximadamente un año, para un total de cuatro (04) periodos.*

- Fabricante: Lek DD Pharmaceuticals Eslovenia para Bandoz GmbH, Austria.
- País de Origen: Eslovenia.
- Condición de Patrono: Al día con la CCSS.
- FODESAF: Sin Deudas.
- Presupuesto: Partida presupuestaria No. 2200 se han separado y se encuentran disponibles los recursos, para hacer frente al compromiso que genera este concurso.
- Sanción a Proveedor: El oferente recomendado no tiene sanción de apercibimiento ni de inhabilitación.

xxx)

PROPUESTA DE ACUERDO

Por consiguiente, conocida la información presentada por la señora Gerente de Logística, que concuerda con los términos del oficio N° GL-16.145-2014 de fecha 05 de marzo del presente año y con base en la recomendación de la Ing. Garro Herrera, la Junta Directiva ACUERDA.

ACUERDO PRIMERO: adjudicar a favor de la empresa Farmacias Drogueria Intermed S.A., oferta No. 05, oferta en plaza, el renglón único de la compra de medicamentos tramitada mediante la plataforma de compras electrónicas Compr@red No. 2014ME-000156-05101, promovida para la adquisición de Irbesartán 150 mg., según el siguiente detalle :

•OFERTA No. 05: DROGUERÍA INTERMED S.A., oferta en plaza.

ITEM	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
UNICO	Irbesartán 150 mg.	600.000 Cientos.	\$ 2,963 cada Ciento	\$ 1.777.800,00
MONTO TOTAL A ADJUDICAR			\$ 1,777,800,00	

Modalidad de la compra: *Prorrogable: Una vez que se acreditan en el expediente los estudios que comprueben la razonabilidad de precios y condiciones de mercado que benefician los intereses institucionales para poder ampliarla hasta por tres (03) periodos más de aproximadamente un año, para un total de cuatro (04) periodos.*

Todo de conformidad con las condiciones exigidas en el respectivo cartel de la solicitud de cotización y las ofrecidas por la firma adjudicataria.

El doctor Chaves Matamoros explica clínicamente que el Irbersatán se debe de ver de manera concomitante con el Enalapril, desde hace varios años se tiene en la lista de medicamentos que tiene tres indicaciones, para la hipertensión arterial, para la insuficiencia cardiaca, para problemas renales, es un medicamento que es un inhibidor de la enzima angiotensina que desempeña un papel muy importante en esa patología, sin embargo, el Enalapril genera una tos seca, constante e irritativa que oscila entre un 4% y un 30%, esto que conlleva a la necesidad de buscar otras alternativas terapéuticas e inclusive el Enalapril se encuentra como la línea para el tratamiento de la hipertensión arterial, para los pacientes que eran tributarios de los beneficios de este medicamento pero que tienen efectos adversos; de ahí que en el año 2002 se incluye el Irbersatán, que tiene las mismas indicaciones que el Enalapril pero con menos efectos adversos,

cuando se incluyó se hizo una proyección de que un 20% de los pacientes que estuvieran con Enalapril potencialmente iban a requerir Irbersatán.

Respecto de una consulta de la Directora Alfaro Murillo el doctor Chaves Matamoros explica que efectivamente el costo anual del tratamiento con Enalapril por paciente que consume una tableta de 10 miligramos diaria o sea 365 al año, para un costo total de un \$0.98, realmente los precios de adquisición de la Institución es extraordinariamente favorable. En términos generales en la Institución los pacientes toman dos pastillas para un costo total de \$1.97 anual por paciente; eso por el volumen de pacientes que toman este medicamento en todo el país. En Costa Rica el 34% de la población mayor de 20 años es hipertensa, semejante a sociedades como Argentina y Brasil pero gracias a la seguridad social el 90% de esa población o sea aproximadamente un millón de personas hipertensas se encuentran en tratamiento en la seguridad social.

Continúa el doctor Cháves con la presentación y menciona que existen aproximadamente 300 mil pacientes con tratamiento de Enalapril, esto significa que estas personas se toman una tableta diaria (365) información que se trabaja desde el punto de vista epidemiológico con la dosis diaria definidas (DDD) para no cometer sesgos a nivel internacional porque se hacen patrones de comparación internacional, de manera que cuanto se plantea que es un 20% significa aproximadamente unos 90 mil pacientes con Irbersatán, se observado que ha incrementado el consumo, podría plantear que somos una sociedad iperreactiva porque no salimos de la media de alergia por ejemplo con la aspirina, a nivel internacional el número de pacientes alérgicos es menor del porcentaje en Costa Rica, mientras que el Irbersatán se acerca al 30% de los pacientes que presentan tos, o sea se está en el límite superior descrito por la Organización Mundial de la Salud (OMS) del 30% . También expone que ha documentado que en los hospitales nacionales y especializado se observa al contrario la situación, esto es más pacientes con Irbersatán que con Enalapril por la que se van a reunir con los consejos técnicos por cuanto las jefaturas tienen que dar un control a tal situación.

Por su parte el Director Gutiérrez Jiménez manifiesta que ha escuchado que el Irbersatán tiene más bondades versus el Enalapril, a quienes tienen reacción del Enalapril versus el Irbersatán; si se conoce que es mejor y que se tiene una buena relación de precios razonables porque no se pasa a Irbersatán si se tiene mejores condiciones.

Al respecto el doctor Albin Cháves contesta que el Irbersatán no representa ninguna ventaja en eficacia sobre el Enalapril, el punto es que existe un grupo de pacientes que es tributario al mecanismo de acción del Enalapril (la tos irritativa y constante). Menciona otra vez que un principio es igual beneficio menor costo porque el Irbersatán es más caro, lo importante es que la seguridad social le ofrece a esos pacientes que hacen tos, una alternativa terapéutica que le da la misma respuesta y no le produce tos. Además señala que en estudios clínicos se ha demostrado disminución de la cardiopatía isquémica es el Enalapril.

Doña Marielos menciona que es muy evidente la diferencia de precios, a modo de consulta dice que si es que CEFA ofrece un producto innovador más sofisticado?

Por su parte el doctor Cháves Matamoros reflexiona a imaginarse cómo serían las repercusiones en un sistema de salud como el de Costa Rica, si la Caja no tuviera una política de medicamentos genéricos, se deben de considerar tres puntos de vistas, primero que sea equivalente al

farmacéutico, misma presentación farmacéutica, mismo principio activo, misma potencia y misma vía de administración, segundo que sea bio equivalente que se pueda hacer con estudios invitro o con estudios en vivo, tercero si es equivalente farmacéutico si es bio disponible es equivalente terapéutico y si el producto es equivalente terapéutico se pueden hacer las sustituciones genéricas garantizando la eficacia y seguridad. La diferencia es el marketing porque siempre se ha dicho que el innovador gasta mucho dinero en la investigación de manera que se dan la propiedad intelectual ya sea vía patente o los datos de prueba, de manera que cuando termina la investigación se puede obtener el medicamento de múltiples fuentes, eso sí, se tienen múltiples fuentes se deben de garantizar aspectos fundamentales como un laboratorio de control de calidad que garantice el cumplimiento de los farmacopeicos de los estándares, si se cumple con lo expuesto da lo mismo A que B y de ahí la política de los medicamentos genéricos es de las cosas más importantes que hay porque garantiza el derecho humano al acceso a la salud.

Respecto de una consulta que hace el Director Barrantes Muñoz la licenciada Alfaro Araya aclara, que efectivamente en el documento tiene un error material al indicarse que la última compra había sido en octubre 2014 siendo lo correcto en junio 2012, la disminución es de un 36% con respecto al precio que se venía adquiriendo que era de un \$4.64.

Añade don Rolando que en un tema simplemente formal le llama la atención porque la justificación administrativa de la presente compra consta en un documento técnico administrativo sin número de oficio. Al respecto la Ing. Garro toma nota de revisar lo señalado.

El Director Alvarado Rivera manifiesta que es importante el ejercicio de que se indique los precios de referencias en otros países aún cuando existe una gran diferencia en término de volumen, origen del producto, costo de transporte distintos, pero es importante tener esos datos como referencias de los costos en el país y saber cómo se está comprando, y considera que la información presentada en esta compra está bastante mejor que las presentadas anteriormente y ayuda para la toma de decisiones.

El licenciado Barrantes Muñoz consulta si se cumplió con lo señalado en el Oficio No. DJ-0057-2015, de fecha 06 de enero del 2015, emitido por la Dirección Jurídica que indica que la oferta recomendada, ha cumplido con los requisitos jurídicos para el dictado del acto de adjudicación, al respecto la licenciada Aguilera Marín manifiesta que si cumple con lo indicado.

Don Renato expresa que personalmente prefiere que las prórrogas sean por período más cortos, a lo que la licenciada Alfaro Araya manifiesta que previo a cada prórroga se realiza un estudio de mercado para verificar que las condiciones en el mercado se mantengan y que la empresa siga ofertando el mejor precio comparado con las siguientes ofertas.

Al respecto el Director Loría Chaves a modo de pregunta dice que corresponde en un eventual caso que en una prórroga de 3 o 4 años y a los dos años de la prórroga un proveedor dice que tiene el mismo producto y más barato.

La ingeniera Garro Herrera se refiere y manifiesta que normalmente si le hacen esas ofertas, de manera que se procede a revisar y a plantear la posibilidad de no prórroga si fuera el caso. Recuerda que ha pasado que otro proveedor ofrezca a menor precio entonces el adjudicado también lo oferta aún más bajo y de ser así ella se reúne con el doctor Chaves Matamoros y otros

oferentes y técnicos para analizar la negociación, tienen informe donde se ha dejado de pagar hasta seis millones de dólares menos. Explica que el mismo Ministerio de Comercio ha indicado que a la hora de un proceso público tenga posibilidades prórrogas, los mismos empresarios van a dar mejores precios porque tendrán un negocio por más tiempo y mejor.

Por consiguiente, se tiene a la vista el oficio N° GL-16.145-2015 de fecha 5 de marzo del año en curso, firmado por la señora Gerente de Logística, de acuerdo con los elementos que se tienen como acreditados en el expediente electrónico visible en el sitio Compr@red respecto del procedimiento N° 2014ME-000156-05101, dado el cumplimiento administrativo, técnico y legal, con fundamento en el acuerdo de aprobación de la Comisión Especial de Licitaciones en la sesión ordinaria número 02-2015 del 4 de marzo del año 2015, así como la comunicación del 8 de diciembre del año 2014, número ACC-3224-2014, suscrita por la licenciada Azyhadee Picado Vidaurre, Jefe, y el licenciado Carlos R. Azofeifa Chacón, Analista del Área de Contabilidad de Costos, relativo a la solicitud de aval a estudio de precios del concurso en consideración, que avala la metodología para el cálculo de precios realizada por el Área de Gestión de Medicamentos, y con base en la recomendación de la Ing. Garro Herrera, la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA** adjudicar el renglón único de la cotización N° 2014ME-000156-05101, tramitada a través de la plataforma de compras electrónica Compr@red, a favor de la empresa Droguería Intermed S.A., oferta cinco (05), en plaza: 600.000 (seiscientos mil) cientos de Irbesartán 150 mg., tabletas recubiertas o no recubiertas, código: 1-10-08-1103. Total de US\$1.777.800 (un millón setecientos setenta y siete mil ochocientos dólares).

Modalidad de la compra: prorrogable, una vez que se acrediten en el expediente los estudios que comprueben la razonabilidad de precios y condiciones de mercado que benefician los intereses institucionales para poder ampliarla hasta por tres (03) períodos más de aproximadamente un año, para un total de cuatro (04) períodos.

Todo de conformidad con las condiciones exigidas por la Institución en el respectivo cartel y las ofrecidas por la firma adjudicataria.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

ARTICULO 21°

Se toma nota de que la señora Gerente de Logística distribuye, para estudio y conocimiento en la próxima sesión, el oficio número GL-16.177-2015, mediante el que se atiende lo resuelto en el artículo 23° de la sesión número 8765 del 26 de febrero anterior, y presenta el informe de contrataciones cuya previsión fue de un millón de dólares y el acto de adjudicación menor a dicho monto, así como contrataciones directas entre los quinientos mil dólares y un millón de dólares.

La ingeniera Garro Herrera y el equipo de trabajo que la acompaña se retiran del salón de sesiones.

ARTICULO 22°

Conforme con lo previsto, se tienen a la vista los oficios suscritos por la señora Gerente Médico, números GM-SJD-2001-2015 y GM-SJD-2002-2015, fechados 6 de marzo del año en curso.

El Director Devandas Brenes comenta que se ha discutido el tema de la razonabilidad de los precios y entiende ahora la urgencia porque son servicios de laboratorio u otros, a la población pero cuando analiza la justificación, francamente quiere decir, que si la Junta Directiva con esos argumentos aprueba esas compras se está poniendo en credibilidad la capacidad de entender los documentos que les presentan. Por ejemplo cuando analiza los costos unitarios institucionales le ingresan la inversión en equipo, la inversión en infraestructura ambas como si se fuera a gastar en un año, calculan los costos de mano de obra indicando que todos los funcionarios que ingresan en el laboratorio nuevo tienen diez años de antigüedad, e indican un aumento salarial de un 15% anual, claro que al obtener los costos unitarios de esa forma, los resultados son los presentados, y esos errores tan de bulto en una forma de hacer cálculo de costos le incomoda. Señala que le hizo ver esos errores al señor Auditor y que le contesta que habían algunas cosas razonables de lo comentado por él, sin embargo quiere dejar claro que está dispuesto a votar que se haga la prórroga, pero solicita definir un plazo para que se defina, porque con esos criterios se podría contratar por terceros los servicios de cardiología o los de maternidad. Esa forma de hacer cálculo, quien lo hace no sabe nada o está engañando.

La señora Presidente Ejecutiva señala que en su momento se solicitó a la Auditoría que le diera apoyo al equipo para la revisión del análisis de costos y se verá más adelante. Además son varios los temas, uno es que ya tiene 22 años de presentar esos informes de la misma manera sin embargo no quiere decir que se debe seguir igual, pero ahora es un tema inminente que la población tiene que estarse desplazando para hacer el examen, se debe de oír, discutir y profundizar hasta donde se pueda, tratar de tomar una decisión para que no se interrumpa el servicio y que permita hacer el análisis a como corresponde.

El licenciado Barrantes desea que le aclare si lo que se está declarando es la inviabilidad para que se autorice para abrir un proceso y ni siquiera se puede decir si es abreviado o no el que corresponda según la normativa aplicable, abierto el proceso debe venir de nuevo a este cuerpo colegiado para aprobar la adjudicación.

Don José Luis manifiesta que lo que están presentando es una propuesta para que la Junta Directiva declare la inviabilidad del laboratorio, que es un requisito para que puedan contratar el laboratorio, lo esencial es que no se puede contratar un servicio de laboratorio porque la Caja lo da, sino existe una inviabilidad igual de farmacia y otros, al declarar la inviabilidad podrán contratar por fuera, y la justifican con el uso.

El licenciado Alfaro Morales coincide con lo planteado por don Rolando, o sea la Junta Directiva dadas las explicaciones y justificaciones por la administración, autoriza que se lleve a cabo un proceso licitatorio con las reglas normales de la licitación para que se contrate un servicio de laboratorio, la posibilidad de que se dé una contratación directa se pueda dar, pero está sujeta a las reglas propias de la contratación que rigen en materia de Contratación Directa, de ahí que no se puede decir que clase de contratación se va a llevar a cabo, lo cierto es que no es una autorización para que contrate directamente, que resulta de la situación que se hace una gestión a la Contraloría General de la República y autorizan la compra directa es otro tema, desde el punto de vista procedimental, pero la Junta Directiva no está autorizando ninguna compra, cuando ha

sucedido en otras ocasiones se le ha sugerido a la Junta Directiva que dejen en el acuerdo que se presenta que la Junta Directiva no está diciendo nada de las bondades ni estableciendo líneas específicas de la licitación porque no es competencia del Cuerpo Colegiado, lo único que hace es autorizar que por las razones expuestas que contraten un tercero, pero es responsabilidad de la administración hacer bien la contratación de manera sólida y bien justificada.

La doctora Sáenz Madrigal da lectura a la propuesta de acuerdo: 1. Declarar la inviabilidad para la prestación de servicios de laboratorio clínico en el área de salud x.... 2. Instruir a la Dirección Regional de Servicios de Salud Central Norte para que proceda a contratar los servicios por terceros correspondientes, esto siguiendo los principios y procedimientos de la normativa vigente en contratación administrativa de manera que se garantice el interés público y se supla cabalmente la necesidad de estos servicios tan significativos para la población usuaria del área de salud.

Don Mario enfatiza que le da pena que con el argumento que se presenta la Junta Directiva autorice la inviabilidad, porque evidentemente están siendo engañados, esa forma de cálculo de costos no es la forma de hacerlo, de manera que si alguien hace lectura del acta lo que van a decir es; que como es posible que a la Junta Directiva le metieron esos goles. El objetivo no es entorpecer la gestión si se debe de dar los servicios que se haga, eso sí se debe de fijar un plazo de unos seis meses para que la Auditoría, Gerencia Financiera y la Gerencia Médica un verdadero estudio de lo que significa para la Institución poner un servicio propio con perspectivas de mediano y largo plazo. Aclara que lo que se aprueba es un acuerdo para autorizar una compra directa, reflexiona que en la lectura de los documentos se puede ver que la compra directa es al mismo proveedor que los ha ofrecido, y los cálculos realizados son con la base de los precios que oferta ese proveedor, de manera que una vez aprobado no se vuelve a ver, porque será una decisión de la administración. Si el acuerdo de inviabilidad se toma sobre la base de este documento desea dejar constancia que la Junta Directiva está siendo engañada, el equipamiento para tener un laboratorio propio según los datos suministrados incluye una cámara de refrigeración de control de temperatura que cuesta según el oficio veinte millones de colones esto es un ejemplo, en el cálculo unitario lo que hacen es dividir veinte millones entre los exámenes de un año, cálculo que considera incorrecto porque la refrigeradora no se termina en un año, otro ejemplo es que dice que a razón de alquilar una infraestructura en Alajuela oeste para un laboratorio tiene un costo de un millón y medio de colones mensual situación que no comparte, que haya un precio tan alto para un local comercial, menciona estos ejemplo entre otros que puede decir. De manera insistente sugiere que la Junta Directiva no tome acuerdo, sino que sugiera que considerando la situación que se presenta se autoriza la inviabilidad, no sobre la base de los documentos porque contienen información equivocada, segundo se tome un acuerdo para que profundicen más y se decida los criterios objetivos y se establezca una política. Deja constancia de que está extrañado de que la Auditoría no haya detectado esta situación, conversó en horas de la mañana con el señor Auditor los datos, don Jorge le contestó que hay un equipo trabajando, sin embargo, no le ha llegado la información por parte de la auditoría, le preocupa que una institución como la Caja vaya a tomar decisiones sobre información de esta naturaleza.

La doctora Sáenz Madrigal destaca que lo que se va a declarar es la inviabilidad, no la contratación, posteriormente se instruye para que se revisen los costos de lo que se va a contratar

La Directora Alfaro Murillo se refiere a que son dos tipos de razones, la de orden financiero económico y la prestación de servicio en el corto plazo. De manera que se puede tomar la decisión basados en el hecho de que el servicio no se está prestando y en la urgencia de la prestación del servicio, dejando de lado el tema económico, personalmente no le parece mucho porque se debe de tener alguna información acerca de los costos, sin embargo, en la opción “a” que es tener el servicio propio, cuando se considera en la sumatoria de costos todos menos el equipamiento porque está mal calculado y aquí no se puede hacer porque cada equipo tiene su período de depreciación si se considera todos menos el equipo el costo es de mil doscientos cuarenta y siete setenta (1.247.70) aun así es el más caro de los tres, aclara que está quitando todo el equipamiento sin incluirlo de ninguna manera sabiendo que es un error, pero aun más si se le quita antigüedad a la mano de obra como dice don Mario bajaría a 1.033 y tiene que la segunda opción es de 1.174, se refiere al fondo y no a los números en el sentido de que la lectura que hace es que por alguna razón el que presta los servicios le sale más barato y no se tiene la capacidad para hacer la sede en el mismo lugar, enfatiza que el tema es de fondo, no obstante, con estos números y si deja los documentos se deben de ajustar los cálculos como corresponde, y la única opción que resuelve mañana es la última la de más corto plazo porque ya tiene la infraestructura y tiene todo un proceso incorporado, es de un precio inferior al de las otras opciones. El acuerdo debe de decir que la Junta Directiva solicita a la Gerencia Médica que realice el analice de un estudio bien hecho para la instalación de un servicio, y que el estudio diga si es viable o no la instalación de un servicio propio en el lugar. Coincide con don José Luis en el sentido de que en Alajuela oeste se está cayendo, no obstante, es otro tema además que 16.000 personas no lo justifican no lo sabe, pero la decisión es que procedan como corresponda para que se atienda en el cortísimo plazo a la población de Zarcero y no dejar esa demanda desatendida y que la Gerencia Médica presente en tres meses un estudio bien hecho de cuánto cuesta instalar el servicio en Zarcero, y finalmente tomar la decisión si se fortalece Zarcero en esa vía o no.

El Director Alvarado Rivera coincide con don Mario en el sentido de que el texto del documento no está bien, no obstante, en aras de resolver como bien lo dice doña Marielos se debe de declarar la inviabilidad y señalar que los procesos de compra deben de estar apegado rigurosamente a lo que indica en esa materia la Ley, además solicitar a la Gerencia Médica como segundo acuerdo que presente todo el análisis del laboratorio de Zarcero en un corto plazo para que no se exceda el año a fin de no hacer una nueva contratación y tener criterio suficiente tanto técnico, jurídico y financiero.

Respecto de una consulta del doctor Devandas Brenes y de la doctora Sáenz Madrigal el señor Auditor explica que la Junta Directiva tiene un documento que respalda la declaratoria de inviabilidad, no obstante por las declaraciones realizadas por don Mario el equipo de trabajo debe de aclarar y corregirlas. Si lo que se desea es construir un laboratorio se debe de hacer un estudio de factibilidad eso implica diseño de planos, costos de horas de trabajo y muchos otros detalles que requiere de mayor tiempo mientras tanto la población demanda el servicio, es claro que el documento tiene errores que él -don Jorge- se los señaló al equipo como por ejemplo la depreciación que por error tomaron el costo del equipo y lo dividen entre el número de las pruebas y se aplicó a un año, cuando lo correcto era diferir el costo y determinar el gasto de depreciación en cinco años. Agrega que para los efectos de la declaratoria de inviabilidad, en el documento consta que el sitio no tiene laboratorio, la red de servicio de salud no soporta, entre otras situaciones que justifican la inviabilidad con lo cual el Cuerpo Colegiado se puede apoyar

para la toma de dediciones y solicitar que corrijan la información de los cálculos tal como se ha hecho las observaciones por los señores Directores.

Ingresa al salón de sesiones la señora Gerente Médico, doctora María Eugenia Villalta Bonilla; la licenciada Ana María Coto, Asesora de la Gerencia Médica; la doctora Marcela Chavarría Barrantes, Directora Regional de Servicios de Salud de la Región Central Norte; los doctores Víctor Hugo Alvarado Marín, Supervisor Regional de Laboratorio Clínico de la Dirección Regional de Servicios de Salud Central Norte; Luis Enrique Blanco Rojas, Director del Área de Salud de Alfaro Ruiz (Zarcelero).

La doctora Sáenz Madrigal comenta que una situación es la inviabilidad que corresponde a la imposibilidad que tiene la Institución de prestar esos servicios esto no debe ni tiene que estar ligado la modalidad de contratación que es diferente, entiende que por razones de montos, de historia, de experiencia y de práctica parece que ha estado relacionado la inviabilidad con la contratación de servicios a terceros, pero no necesariamente una inviabilidad lleva a esa modalidad de contratación. Hace la aclaración porque la Junta Directiva le corresponde aprobar o no la declaratoria de inviabilidad, mientras que es potestad de la administración buscar la solución en el corto plazo ya sea por medio de la contratación de servicios a terceros.

Al respecto la ingeniera Alfaro Murillo señala que ciertamente en el corto plazo existen soluciones que son mucho más viables, sin embargo la valoración integral acerca de cómo resolver en cada comunidad es un tema que se debe de abordar, como bien se ha manifestado existen debilidades en los números de los cálculos no obstante lo conceptual si es claro. Aquí el tema es como resolver en el largo plazo, como miembro de Junta Directiva reconoce que se sale de las manos de la administración y queda en mano del Cuerpo Colegiado porque el largo plazo implica contratación de personal, alquiler o construcción y eso en el largo plazo puede significar una solución que a lo mejor a los habitantes de Zarceleros les favorezca, pero independientemente debe de responder a una política institucional, el planteamiento es cuál es la forma de solucionarlo esta es la de corto plazo porque hay que atender la demanda de la población sin demoras, en cada caso particular se debe de profundizar para evitar que en dentro de un año se planee nuevamente esta discusión para volver a plantear que la mejor opción es contratar a terceros antes de analizar dentro del entorno de atención de la población de los 16 mil habitantes de Zarcelero, cual sea la solución idónea, además la solución de ese enfoque debe darlo la Gerencia Médica, no obstante cuando la doctora Chavarría habla de un modelo, comparte con ella pero que en ese modelo debe de participar la Gerencia de Infraestructura y Tecnologías y contribuir con diseño general para valorar esa opción, por otra parte la Gerencia de Logística por el tema del aprovisionamiento de los equipos y el tratamiento que aportan a la hora de los cálculos económicos así como la Gerencia Financiera para parámetros para los plazos de depreciación según equipo y maquinaria. Se requiere la participación de todas las gerencias para hacer los números finos de cada una de las posibles acciones, enfatiza números finos para que la Junta Directiva no cometa errores a la hora de argumentar sobre una posición y tomar decisiones con los insumos aportado en lo técnico.

Respecto de una consulta del doctor Fallas Camacho la doctora Chavarría explica que cuando se hace la comparación con el tema de asumirlo de manera institucional se utiliza el costo de implementación del primer año, no se hace un análisis para ver efectivamente que es la mejor decisión para establecer una política a nivel institucional no se tiene eso construido,

respetuosamente sugiere que lo primero a realizar es hacer un inventario de los casos de la Institución, eso considera que les facilitaría a la toma de decisión al Cuerpo Colegiado de cómo se haría en los casos futuros, manifiesta que no es tan difícil y que a nivel de la gerencia se puede hacer. La política de contratación de servicios por terceros es del año 2005, a partir de ahí ya existían unidades que tenían contratación por terceros, se hacen los estudios con una lógica que establece la junta directiva de ese momento y eso es lo que tiene cada uno en este momento en la mesa. Señala que han revisado esa lógica con el cuerpo gerencial y aparecen nuevos elementos y se ha tratado de ajustarlo, no obstante, entiende la inquietud que tiene la Junta Directiva acerca de la decisión a tomar con esta situación, pero como prestadores de servicios no pueden esperar más porque los usuarios esperan el servicios, los contratos se vencen, la red no da abasto y deben de atenderlos.

Comenta la doctora Chavarría que en este momento San Ramón envía dos veces por semana a un técnico para las muestras de sangre en donde Zarcero paga el tiempo extraordinario a ese técnico y un vehículo para que lleven y traigan al funcionario, las muestras se procesan en San Ramón se les devuelve a los usuarios, se les comenta a los usuarios de que pronto se les restablecerá el servicios para que ellos tengan tranquilidad.

El Director Loría Chaves manifiesta que es claro que la Junta Directiva solo aprueba la inviabilidad del servicio para que la administración pueda proceder conforme lo establece la Contraloría General de la República y todas las normativas para las contrataciones del caso. También existe una realidad que se debe valorar integralmente porque el problema sustantivo porque la Seguridad Social que se tiene se le demanda servicios del primer mundo, Seguridad Social universal, una Seguridad Social que no puede dejar de dar los servicios y por supuesto que esa es la máxima, no obstante, cuando vemos temas como el de farmacia no se ve el conjunto de las cosas que ocurren en un Área de Salud determinada, señala que se ha comentado mucho de Zarcero pero se va a referir a Alajuela Oeste, las brechas que existen entre la demanda de servicios y la infraestructura son terribles, por ejemplo Alajuela Oeste está en lugar que son unos apartamentos alquilados o sea no se tiene la infraestructura con las condiciones requeridas para la prestación de servicios de salud; la inviabilidad de Alajuela Oeste manifiesta que hay problemas de infraestructura en esa región como lo hay en otras regiones más. Recuerda que en Perez Zeledón hace falta dos área de salud el personal se encuentra hacinados en el hospital y es la Junta Directiva la que tiene que analizar estas situaciones. Agrega que la infraestructura de la Caja está muy afectada y prueba de ello es cuando la Gerente de Infraestructura dice que se deben hacer 50 áreas de salud como mínimo, y no es que justifica la idea de privatizar la prestación del servicio de salud, sino que el ideal es que todos los servicios los preste la Institución. Finalmente manifiesta que lo que se aprueba hoy sería únicamente la inviabilidad.

El licenciado Hernández Castañeda comenta que reconoce que el equipo ha realizado un gran esfuerzo, y desea que le explique acerca de los puntos tomados en cuenta para la declaración de la inviabilidad; Primero la inversión de la Caja, si se construyera el laboratorio, segundo apoyarse en la Red donde presentan el análisis de costos y concluyen de que la Red está saturada y no es posible usarla, tercero la contratación del Laboratorio. Menciona que en el análisis de la primera alternativa que es tener instalaciones propias indican dos elementos de costos que le llaman la atención: 1. La antigüedad, ya que en lugar de aplicar un año que es contratar a un empleado de recién ingreso lo hacen con 10 años para determinar las anualidades y segundo el ajuste del salario mínimo del 15%, pregunta, cuáles fueron los criterios que analizaron para esta propuesta

en el caso de la inversión de equipamiento es lógico que se difiera el gasto por depreciación, de manera que el costo del equipamiento se deprecie a cinco años en relación con el gasto que se tendrá en el primer año de depreciación, pregunta porque es que escoge el método de tomar la inversión del primer año.

Al respecto el Director del Área de Salud de Alfaro Ruiz señala que en el caso del tema de antigüedad de los funcionarios, se apoyaron en el departamento de recursos humanos de la Dirección Regional quienes explicaron que de acuerdo a la normativa las estimaciones se hacen con una base de 10 años, en lo relacionado de los pluses del 15% y del 17% mencionado es de acuerdo a la escala salarial vigente aprobada para los profesionales en salud, explica que ese plus solo se está usando solo para el personal técnico y no para el profesional, en el del 17% se aplica solo al profesional y no a la parte técnica asimismo el 5% de retribución por riesgo se le paga a todo el personal técnico y profesional y no al apoyo secretarial que es parte del personal administrativo y además no está en contacto con la manipulación de muestras.

Don Jorge Arturo, pregunta si en la práctica es posible contratar una secretaria, un técnico en biología directamente de la calle, que dice la normativa de Relaciones Laborales, cuáles son las negociaciones con los sindicatos en el tema de contratación de personal. Menciona que personalmente en la Auditoría debe de hacer concurso y le llega personal de 20 años o más de antigüedad, y es casi imposible contratar a alguien de la calle, es casi seguro que se da una denuncia y la apertura de un debido proceso administrativo.

La Directora Alfaro Murillo complementa que además si existe personal que ya ha trabajado en la Institución, hay continuidad de servicio y puede pasar de un lado a otro donde hay interinos aun cuando tenga veinte años de laborar para la Caja.

El licenciado Hernández Castañeda continúa y explica que se puede cuestionar porque 10 años, no obstante, la realidad es la comentada, donde es imposible traer a alguien de la calle y este tema ha sido deliberado en este Cuerpo Colegiado y don Adolfo ha insistido en que se cambie esa práctica, porque considera, que se puede traer otro tipo de personal a la Institución, pero ya es sabido que las negociaciones con los sindicatos lo imposibilitan, las denuncias que se reciben en la auditoría es de todos los días, específicamente en cuanto a nombramientos donde no se respetan las normas de parte de la administración. En el tema de la inversión, porque no consideran el gasto por depreciación sino que de una vez dividieron entre el numero de prueba el costo de la inversión.

Al respecto el doctor Blanco Rojas, menciona que tal como lo dijo la doctora Chavarría decidieron la opción de considerar la inversión inicial, sin embargo en un ejercicio rápido que fue contemplado y que no se dejó evidencia en el documento al realizar el cálculo de acuerdo a la depresión lineal que utiliza la Institución que es dividir el monto entre 10 que corresponde a los 10 años estándar de vida útil del equipo y se deprecia a 4 o 5 años que es aproximadamente el período que durará la posible contratación, el monto por prueba que se encuentra en este momento plasmado en el documento de ¢1.193 no baja tanto sino alrededor de los ¢950 a ¢1.000 que comparado con las otras alternativas presentadas en la propuesta, la contratación por terceros de contratar al último precio ajustado es más barato que hacerlo así, quizá no se tomó en cuenta plasmar ese detalle de la depreciación sino que de primera instancia lo hicieron sobre el monto de la inversión inicial.

Doña Marielos desea agregar que al hacer eso se debe de agregar esa primera opción en mantenimiento, que no está incluido, lo cual subiría adicionalmente el monto de esa primera alternativa.

Interviene don Jorge Arturo y comenta que para tener un estudio con números finos, se debe de hacer un estudio de factibilidad y además tener los planos de la obra afinar muy bien, los funcionarios han trabajado con estimados para poder tomar una decisión.

El licenciado Alfaro Morales da lectura a los acuerdos pre elaborados menciona que son dos acuerdos; lee así; Primero; dado que en el corto plazo la Institución no pueda dar a los asegurados los servicios de laboratorio y en aras del resguardo de la prestación de los servicios públicos que demandan los asegurados, se declara la inviabilidad y se autoriza a la administración a comprar por una vez los correspondientes servicios de terceros de conformidad de las normas legales que se regulan en materia de contratación, bajo su entera responsabilidad.

Dos: Se solicita a la administración con la colaboración de la auditoría y una revisión estricta y documentada de los costos establecidos en los oficios que aporta la administración y que ha presentado a la Junta Directiva en un plazo no mayor de tres meses.

Tres; Se solicita a la Gerencia Medica en coordinación con las demás gerencias presentar a la Junta Directiva en un plazo no mayor a seis meses los estudios correspondientes para dotar al Área de Salud de Zarcero y de Alajuela Oeste de servicios Institucionales de laboratorio.

Interviene don José Luis que considera que ese estudio se debe de hacer un análisis integral en todo el país.

Por su parte, la señora Presidenta Ejecutiva manifiesta que en el caso de Zarcero si lo considera viable en seis meses, no así con Alajuela Oeste, que debe de ser de nueve a doce meses porque no es tan fácil.

Agrega el Director Barrantes Muñoz que se debe de indicar que esa solicitud va orientada a la exploración que garantice el servicio en general.

El Director Devandas Brenes aclara que ya externó con anterioridad su criterio y que está totalmente de acuerdo con la lectura que se ha hecho.

Por lo tanto, se tienen a la vista los oficios números GM-SJD-2001-2015 y GM-SJD-2002-2015, fechados 6 de marzo del año en curso, suscritos por la señora Gerente Médico que, en su orden, contienen la propuesta para declarar la inviabilidad en cuanto a la prestación del Servicio de Laboratorio en el Área Salud Alajuela Oeste y en el Área de Salud de Alfaro Ruiz (Zarcero), y dado que, en el corto plazo, la Institución no puede dar a las personas aseguradas ese servicio de laboratorio y en aras del resguardo de la prestación de los servicios, la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA.**

ACUERDO PRIMERO: declarar la inviabilidad en cuanto a la prestación de los Servicios de Laboratorio en el Área Salud Alajuela Oeste y en el Área de Salud de Alfaro Ruiz (Zarcero) y se autoriza a la administración a comprar, por una única vez, los correspondientes servicios a

terceros, de conformidad con las normas legales que regulan la materia, bajo su entera responsabilidad.

ACUERDO SEGUNDO: solicitar a la administración, con la colaboración de la Auditoría, una revisión estricta y documentada de los costos establecidos en los citados oficios números GM-SJD-2001-2015 y GM-SJD-2002-2015, del 6 de marzo del presente año, y presentarlo a la Junta Directiva en un plazo no mayor de tres meses.

ACUERDO TERCERO: solicitar a la Gerencia Médica, en coordinación con las demás Gerencias, presentar a la Junta Directiva, en un plazo no mayor de seis meses, en el caso del Área de Salud de Alfaro Ruiz (Zarcero), y de nueve meses en lo que corresponde al Área de Salud de Alajuela Oeste, los estudios correspondientes para dotar a las citadas Áreas de Salud de los servicios institucionales de laboratorio.

Lo anterior, con la finalidad de explorar opciones que permitan la prestación del servicio en el mediano y largo plazo.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. Por tanto, lo acordado se adopta en firme.

El equipo de trabajo que acompaña a la doctora Villalta Bonilla se retira del salón de sesiones.

ARTICULO 23°

Se toma nota de que se reprograma, para la próxima sesión ordinaria, la presentación de los oficios suscritos por la señora Gerente Médico, que se detallan:

- 1) N° GM-SJD-2000-2015, del 06 de marzo del año 2015: atención artículo 11° de la sesión número 8765: informe denuncia interpuesta por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud y la Seguridad Social por presuntos nombramientos irregulares en el Hospital Enrique Baltodano B. de Liberia.
- 2) N° GM-SJD-1587-2015, fechado 10 de marzo del año 2015: propuesta nombramiento interino del Director Médico del Hospital San Carlos.

ARTICULO 24°

ACUERDO PRIMERO: en relación con la consulta respecto del *Expediente N° 19304, Proyecto ley derogación de los artículos 18 y 64 de la Ley número 9234, Ley de Investigación Biomédica en Seres Humanos*, se tiene a la vista la nota firmada por la señora Gerente Médico, N° GM-SJD-2121-2015, del 09 de marzo del año en curso que literalmente se lee de esta manera:

“La Gerencia Médica presentó ante la Junta Directiva de fecha 15 de enero del 2015, el criterio sobre el proyecto de ley indicado en el epígrafe, no obstante, y según las recomendaciones de la Junta Directiva, se procedió a solicitar los criterios respectivos a fin de atender de forma integral la consulta e información adicional solicitada, por ello,

se solicita muy respetuosamente una prórroga para presentar el criterio correspondiente en la sesión de fecha 19 de marzo del 2015”,

y la Junta Directiva, por lo expuesto y con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para responder.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

ACUERDO SEGUNDO: en relación con la consulta respecto del *Expediente N° 19256, Proyecto ley para la investigación, regulación y control de las plantas Cannabis y Cáñamo para uso medicinal, alimentario e industrial,* se tiene a la vista la comunicación que firma la señora Gerente Médico, N° GM-SJD-2122-, fechada 09 de marzo del año en curso que literalmente se lee así:

“La Gerencia Médica ha recibido en fecha 11 de diciembre del 2014, solicitud de criterio respecto al proyecto de ley indicado en el epígrafe, no obstante, del análisis del mismo y dado su contexto, se solicita muy respetuosamente una prórroga de 08 días hábiles, para contar con el criterio jurídico de la Dirección Jurídica que permitan atender la consulta de forma integral sobre el Proyecto de ley en cuestión y en la forma establecida en el Protocolo respectivo.

El criterio correspondiente será presentado en la sesión del 19 de marzo del 2015”,

y la Junta Directiva, por lo expuesto y con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para responder.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

ACUERDO TERCERO: en lo que concierne a la consulta relacionada con el *Expediente N° 19.350, Proyecto ley adición párrafo segundo al artículo 56, derogatoria del artículo 120 y modificación del artículo 345, inciso 4, todos de la Ley General de Salud, Ley N.º 5395, para incluir la recomendación farmacéutica y eliminar la venta libre de medicamentos,* se recibe el oficio que firma la Gerente Médico, N° GM-SJD-2123-2015, fechado 09 de marzo del año en curso, que literalmente se lee así:

“La Gerencia Médica ha recibido en fecha 16 de febrero del 2014, solicitud de criterio respecto al proyecto de ley indicado en el epígrafe, no obstante del análisis del mismo y dado su contexto, se solicita muy respetuosamente una prórroga de 15 días hábiles, para contar con todos los criterios técnicos respectivos que permitan atender la consulta de forma integral sobre el Proyecto de ley en cuestión.

El criterio correspondiente será presentado en la sesión del 26 de marzo del 2015”,

y la Junta Directiva, por lo expuesto y con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de quince días hábiles más para responder.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

ACUERDO CUARTO: en cuanto a la consulta referente al *Expediente número 19.446, Proyecto reforma integral de la Ley General de Centros de Atención Integral, N° 8017 del 29 de agosto del 2000*, se recibe la nota que firma la señora Gerente Médico, N° GM-SJD-2124-, del 09 de marzo del año en curso, que literalmente se lee de este modo

“La Gerencia Médica ha recibido en fecha 05 de marzo del 2014, solicitud de criterio respecto al proyecto de ley indicado en el epígrafe, no obstante del análisis del mismo y dado su contexto, se solicita muy respetuosamente una prórroga de 15 días hábiles, para contar con todos los criterios técnicos respectivos que permitan atender la consulta de forma integral sobre el Proyecto de ley en cuestión.

El criterio correspondiente será presentado en la sesión del 26 de marzo del 2015”,

y la Junta Directiva, por lo expuesto y con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de quince días hábiles más para responder.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

La doctora Villalta Bonilla y la licenciada Coto Jiménez se retiran del salón de sesiones.

ARTICULO 25°

Se tienen a la vista los oficios:

- a) Del 26 de febrero del año 2015, número PE.24.677-15, firmado por la señora Presidenta Ejecutiva: perfiles de los gerentes.
- b) Suscrito por el señor Auditor, de fecha 4 de marzo del año en curso, número 25234: observaciones perfil de Gerentes en Manual Descriptivo de Puestos.

Señala la doctora Sáenz Madrigal respecto al tema de los perfiles para el nombramiento de los señores Gerentes, que de no recibirse observaciones de hoy al lunes se da por entendido que no hay observaciones y se da por cumplido el requisito. Pregunta si están de acuerdo con que los perfiles se aprueben con los comentarios realizados.

Los señores Directores están de acuerdo.

Por consiguiente,

ACUERDO PRIMERO: la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA** aprobar los perfiles para los puestos de Gerente que se detallan:

I)

CARGO: GERENTE ADMINISTRATIVO		CÓDIGO DE CLASE:090020
Área	Depende de:	Direcciones que lidera:
Administrativa	Presidencia Ejecutiva	Dirección de Servicios Institucionales Dirección de Sistemas Administrativos Dirección Desarrollo Organizacional Dirección de Comunicación Organizacional Dirección de Bienestar Laboral Dirección Administración y Gestión de Personal Dirección Jurídica Centro para la Instrucción de Procedimientos Administrativos
NATURALEZA DEL PUESTO		
<p>Es responsable de planificar, regular, diseñar, dirigir, implementar, controlar y evaluar la gestión administrativa como respaldo a los procesos sustantivos y de operación, así como propiciar la efectividad de la administración y gestión del recurso humano institucional, con el fin de brindar un servicio de alta calidad a los usuarios, en un excelente ambiente de trabajo, clima organizacional y de respeto a los valores institucionales. De igual manera implantar sistemas y procesos de control que garanticen el equilibrio en el uso de los mismos y la institución opere bajo condiciones de sostenibilidad financiera y con indicadores de eficiencia, eficacia y calidad en los servicios.</p>		
DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO:		
<p>Son responsabilidades específicas del puesto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Control y monitoreo permanente la calidad y oportunidad de los servicios administrativos que sirven de apoyo a las actividades sustantivas y de operación de acuerdo con el presupuesto y el plan estratégico institucional. 2. Control de la ejecución eficaz, y eficiente de los recursos de acuerdo con los presupuestos y planes establecidos. 3. Implementación de iniciativas y programas de control de gastos, mejora de eficiencia, optimización de procesos y mejora de control interno. 4. Diseño e implementación de políticas y estrategias tendientes a la potencialización y desarrollo del recurso humano en la organización. 5. Establecimiento, actualización, y aplicación el sistema de evaluación del desempeño de todas y todos los funcionarios de la Institución 6. Aplicación y seguimiento de las normas y/o procedimientos administrativos, actualizarlas permanentemente de conformidad a los avances tecnológicos, económicos, culturales y de 		

información que se generen.	
7. Sustentación y promoción de un clima organizacional propicio para el desarrollo de los objetivos institucionales.	
8. Sustentación de excelentes relaciones con las organizaciones de los trabajadores estableciendo las estrategias, acciones y planes a fin de generar espacios de diálogo y negociación de acuerdo con las necesidades institucionales.	
9. Diseño e implementación de acciones estratégicas para identificar, analizar y administrar oportunamente los riesgos inherentes a la actividad sustantiva de la institución.	
10. Diseño e implementación de esquemas modernos y efectivos de prestación de los servicios administrativos que promuevan una mayor utilización de los recursos y una mejora en la calidad de los servicios a los usuarios.	
11. Diseño e implementación estrategias de gestión administrativa que promuevan efectividad en la utilización de los recursos.	
12. Cumplimiento y vigilancia para que los colaboradores cumplan con las políticas financieras de acuerdo a las indicaciones emanadas por la Presidencia Ejecutiva y Junta Directiva.	
13. Control permanente del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales propias de las áreas bajo su responsabilidad directa, de lo cual deberá informar semestralmente a la Junta Directiva	
14. Diseño e instrumentación del Tablero de Control correspondiente, diseñando los objetivos estratégicos por área de responsabilidad y proporcionando el seguimiento efectivo para la evaluación de su eficacia y eficiencia administrativa.	
15. Realización de todas aquellas actividades relacionadas con su puesto y que le sean indicadas por su superior jerárquico.	
ESPECIFICACIONES DEL PUESTO	
Formación Profesional:	Licenciatura en Administración de Empresas, Administración Pública, Economía, Contaduría Pública o carrera a fin a las Ciencias Económicas.
Otra Formación Profesional deseable:	Maestría en Administración de Negocios, Administración de Personal o Administración Pública.
Requisito Legal:	Incorporado al colegio profesional respectivo.
Experiencia que requiere para el puesto:	Experiencia mínima de cinco años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público o Privado. Experiencia mínima de cinco años en puestos de dirección o jefatura, en el sector público o privado.
Otros conocimientos deseables:	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en Gestión presupuestaria - Conocimiento en Gestión de Recursos Humanos - Conocimiento en Gestión de Calidad y procesos - Conocimiento en Procesos de negociación y resolución de conflictos. - Conocimiento en metodologías y herramientas de identificación y valoración de riesgos. - Conocimiento de la normativa interna y externa relacionada a la gestión pública. - Conocimiento de la Ley No. 8292 “Ley General de Control Interno”

	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento general de los procesos de la Institución. - Conocimiento en seguros sociales y seguridad social. - Conocimiento del Modelo de Atención básica utilizada en el país. - Dominio del Idioma Inglés. Nivel Intermedio. 	
Resultados de la Gestión	Deberá acreditar los logros con su correspondiente detalle y documentación, obtenidos durante su gestión profesional.	
COMPETENCIAS		
Nivel de dominio		
<p>Intermedio: Se muestran comportamientos en desarrollo. Tienen la habilidad de aplicar el conocimiento mediante la implementación de los procesos institucionales.</p> <p>Avanzado: Los funcionarios (as) demuestran comportamientos en un nivel de habilidad superior, aplican los conocimientos con un mayor dominio. Tienen la habilidad de analizar los procesos mediante la interrelación de los procesos institucionales.</p> <p>Dominante: Los funcionarios (as) demuestran el grado máximo de dominio de la competencia y se constituyen en un modelo del rol. Tienen la habilidad de generar propuestas de valor a los procesos utilizando la comprobación y la crítica.</p>		
Competencia		
	Nivel	
Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de realimentar al personal integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros.	Dominante
Pensamiento estratégico	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocio, comprar negocios en marcha, realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores o competidores.	Alto
Dinamismo - Energía	Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.	Alto
Habilidad	Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de	Dominante

analítica	<p>razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo. Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico.</p> <p>La capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes. Se puede incluir aquí la habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros y estadísticos y para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos.</p>	
Trabajo en equipo	<p>Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos.</p>	Alto
Orientación a los resultados	<p>Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para superar los competidores, responder a las necesidades del cliente o mejorar la organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Crea un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la eficiencia.</p>	Dominante
Iniciativa	<p>Es la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de los problemas. Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.</p>	Alto
Integridad	<p>Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son congruentes con lo que se dice. Trabaja según sus valores, aunque ello implique un importante coste o riesgo. Se asegura de señalar tanto las ventajas como los inconvenientes de un trato.</p>	Alto

Manejo de relaciones de negocios	Es la habilidad para crear y mantener una red de contactos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo. Tiene una amplia red de contactos que utiliza para difundir o hacer conocer aspectos relacionados con su trabajo y la comunidad de negocios en general.	Dominante
Habilidad de negociación	Es la capacidad para llegar a acuerdos ventajosos, a través del intercambio de información, debate de ideas y utilización de estrategias efectivas, con personas o grupos que puedan presentar intereses diversos, diferentes a los nuevos e incluso contrapuestos.	Dominante
Rigor profesional	Es la capacidad para utilizar la información, las normas, los procedimientos y las políticas de la empresa con precisión y eficacia, con objeto de lograr los estándares de calidad, en tiempo y forma, con eficacia y eficiencia, en consonancia con los valores y las líneas estratégicas de la institución.	Alto
Innovación y mejora continua	Es la capacidad de identificar oportunidades de mejora para cambiar, optimizar y/o desarrollar los procesos o productos orientados al servicio del usuario interno y/o externo.	Dominante
Gestión de Recursos	Es la capacidad para optimizar y rentabilizar los recursos humanos, técnicos y económicos disponibles, con el objetivo de mejorar los procesos, procedimientos y métodos de trabajo y contribuir a la eficacia y agilidad de los sistemas de gestión.	Dominante
Actitud de Servicio	Es la disposición de satisfacer las necesidades inmediatas de sus clientes internos y externos, ya que con esto contribuye a la consecución de los objetivos comunes de toda la organización.	Alto

II)

CARGO: GERENTE FINANCIERO		CÓDIGO DE CLASE: 090010
Área	Depende de:	Direcciones que lidera:
Financiero	Presidencia Ejecutiva	Dirección de FRAP Dirección de Inspección Dirección de Cobros Dirección de Presupuesto Dirección Coberturas Especiales Dirección SICERE Dirección Financiero Contable Direcciones Regionales Sucursales
NATURALEZA DEL PUESTO		
Es responsable de planificar, regular, diseñar, dirigir, implementar, controlar y evaluar		

estratégicamente los componentes financieros y económicos relacionados con el aseguramiento, la recaudación, la administración eficiente de los recursos, la presupuestación, control de gastos administrativo-financiero, la contabilidad y los cobros, entre otros aspectos, con el propósito de lograr la sostenibilidad financiera y el funcionamiento efectivo de los regímenes de salud y pensiones de la Institución.

DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO:

Son responsabilidades específicas del puesto:

1. Control y monitoreo permanente el desempeño financiero de la institución velando porque las actividades sustantivas y de operación se desarrollen de acuerdo con el presupuesto y el plan estratégico.
2. Control de la formulación y ejecución de los presupuestos de ingresos, gastos e inversiones, asegurando un uso eficaz, y eficiente de los recursos de los Seguros de salud y Pensiones.
3. Implementación de iniciativas y programas de control de costos, mejora de eficiencia, optimización de procesos y mejora de control interno.
4. Análisis de la situación financiera de la Institución y brindar información en forma confiable y oportuna a las autoridades superiores sobre la gestión financiera de la institución para la toma de decisiones.
5. Desarrollo de estrategias innovadoras que le permitan a la institución tener herramientas financieras acordes con las necesidades institucionales.
6. Establecimiento y adecuación permanente de la contabilidad de costos de todos los servicios que se brinden y de todas las actividades institucionales.
7. Participación en la definición y priorización de las necesidades institucionales de corto, mediano y largo plazo y definir el costo estimado de tales necesidades.
8. Diseño e implementación de acciones estratégicas para identificar y mitigar oportunamente los riesgos financieros inherentes de la actividad sustantiva de la institución.
9. Presentación a la Junta Directiva de esquemas de financiamiento adecuados, dirigidas a soportar la carga financiera requerida para la atención y seguimiento de los proyectos de operación.
10. Diseño e implementación de estrategias de gestión financiera que promuevan efectividad en gestión de la recuperación de los recursos financieros.
11. Realización de propuestas para la implementación de programas tendientes al ahorro y control del gasto, administrando y controlando las partidas estratégicas en coordinación con la Gerencia que corresponda.
12. Cumplimiento y vigilancia para que los colaboradores cumplan con las políticas financieras de acuerdo a las indicaciones emanadas por la Presidencia Ejecutiva y Junta Directiva.
13. Control permanente del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales propias de las áreas bajo su responsabilidad directa, de lo cual deberá informar semestralmente a la Junta Directiva
14. Diseño e instrumentación el Tablero de Control correspondiente, diseñando los objetivos estratégicos por área de responsabilidad y proporcionando el seguimiento efectivo para la evaluación de su eficacia y eficiencia administrativa.
15. Realización de todas aquellas actividades relacionadas con su puesto y que le sean

indicadas por su superior jerárquico.	
ESPECIFICACIONES DEL PUESTO	
Formación Profesional:	Licenciatura en Administración Negocios con énfasis en Finanzas, Contaduría Pública o Economía.
Otra Formación Profesional deseable:	Maestría en Administración de Negocios con énfasis en Finanzas.
Requisito Legal:	Incorporado al colegio profesional respectivo.
Experiencia que requiere para el puesto:	Experiencia mínima de cinco años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público o Privado. Experiencia mínima de cinco años en puestos de dirección o jefatura, en el sector público o privado.
Otros conocimientos deseables:	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en el uso y aplicación de modelos de planificación y control financiero. - Conocimiento en formulación y control de presupuesto - Conocimiento en diseño, análisis y seguimiento de indicadores financieros. - Conocimiento del mercado financiero y los principales riesgos que afectan al sector (liquidez, solvencia, mercado, crédito, legal, operativo); así como de las metodologías y herramientas para su valuación. - Conocimiento en la utilización de software financiero, contable y administrativo. - Conocimiento en metodologías y herramientas de identificación y valoración de riesgos. - Conocimientos generales sobre diseño y fuentes de financiamiento sobre seguros sociales y salud. - Conocimiento de procedimientos bancarios en áreas de crédito, finanzas, comercial y operaciones. - Conocimiento en Procesos de negociación y resolución de conflictos. - Conocimiento de la normativa interna y externa relacionada al tema del sistema financiero costarricense, presupuestario y la gestión pública. (leyes, códigos, normativa de la Contraloría General de la República, CONASIFF y SUPEN) - Conocimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs) - Conocimiento de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP) - Conocimiento de la Ley No. 8292 “Ley General de Control Interno” - Conocimiento general de los procesos de la Institución. - Conocimiento en seguros sociales y seguridad social. - Dominio del idioma Inglés. Nivel Intermedio.
Resultados de la Gestión	Deberá acreditar los logros con su correspondiente detalle y

| documentación, obtenidos durante su gestión profesional.

COMPETENCIAS

Nivel de dominio

Intermedio: Se muestran comportamientos en desarrollo. Tienen la habilidad de aplicar el conocimiento mediante la implementación de los procesos institucionales.

Avanzado: Los funcionarios (as) demuestran comportamientos en un nivel de habilidad superior, aplican los conocimientos con un mayor dominio. Tienen la habilidad de analizar los procesos mediante la interrelación de los procesos institucionales.

Dominante: Los funcionarios (as) demuestran el grado máximo de dominio de la competencia y se constituyen en un modelo del rol. Tienen la habilidad de generar propuestas de valor a los procesos utilizando la comprobación y la crítica.

Competencia		Nivel
Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de realimentar al personal, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros.	Dominante
Pensamiento estratégico	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocio, comprar negocios en marcha, realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores o competidores.	Alto
Dinamismo - Energía	Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.	Alto
Habilidad analítica	Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo. Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico. La capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos	Dominante

	relevantes. Se puede incluir aquí la habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros y estadísticos y para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos.	
Trabajo en equipo	Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos.	Alto
Orientación a los resultados	Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para superar los competidores, responder a las necesidades del cliente o mejorar la organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Crea un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la eficiencia.	Dominante
Iniciativa	Es la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de los problemas. Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.	Alto
Integridad	Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abiertamente y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son congruentes con lo que se dice. Trabaja según sus valores, aunque ello implique un importante coste o riesgo. Se asegura de señalar tanto las ventajas como los inconvenientes de un trato.	Alto
Manejo de relaciones de negocios	Es la habilidad para crear y mantener una red de contactos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo. Tiene una amplia red de contactos que utiliza para difundir o hacer conocer aspectos relacionados con su trabajo y la comunidad de negocios en general.	Dominante

Impacto económico de las decisiones	Es la capacidad para tener en cuenta la incidencia económica positiva o negativa de las decisiones que toma en el desarrollo normal de sus funciones, logrando obtener de ellas la mayor ventaja para la Institución a través de su propia gestión.	Alto
Habilidad de negociación	Es la capacidad para llegar a acuerdos ventajosos, a través del intercambio de información, debate de ideas y utilización de estrategias efectivas, con personas o grupos que puedan presentar intereses diversos, diferentes a los nuevos e incluso contrapuestos.	Dominante
Rigor profesional	Es la capacidad para utilizar la información, las normas, los procedimientos y las políticas de la empresa con precisión y eficacia, con objeto de lograr los estándares de calidad, en tiempo y forma, con eficacia y eficiencia, en consonancia con los valores y las líneas estratégicas de la institución.	Alto
Innovación y mejora continua	Es la capacidad de identificar oportunidades de mejora para cambiar, optimizar y/o desarrollar los procesos o productos orientados al servicio del usuario interno y/o externo.	Dominante
Gestión de Recursos	Es la capacidad para optimizar y rentabilizar los recursos humanos, técnicos y económicos disponibles, con el objetivo de mejorar los procesos, procedimientos y métodos de trabajo y contribuir a la eficacia y agilidad de los sistemas de gestión.	Dominante
Actitud de Servicio	Es la disposición de satisfacer las necesidades inmediatas de sus clientes internos y externos, ya que con esto contribuye a la consecución de los objetivos comunes de toda la organización.	Alto

III)

CARGO: GERENTE INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍAS		
CÓDIGO DE CLASE: 090035		
Área	Depende de:	Direcciones que lidera:
Infraestructura y Tecnologías	Presidencia Ejecutiva	Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones Dirección de Arquitectura e Ingeniería Dirección de Equipamiento Institucional Dirección de Mantenimiento Institucional Dirección Administración de Proyectos Especiales
NATURALEZA DEL PUESTO		
Es responsable de planificar, regular, diseñar, dirigir, implementar, controlar y evaluar de forma estratégica los productos y procesos de infraestructura física, de tecnología de la información y		

comunicaciones, equipamiento y mantenimiento médico e industrial a fin de responder oportunamente a la prestación integral de los servicios de salud y de pensiones, de acuerdo con los planes, estrategias y el Manual de Organización, salvaguardando el cumplimiento de las normas legales y técnicas vigentes.

DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO:

Son responsabilidades específicas del puesto:

1. Identificación y desarrollo edificaciones en el ámbito institucional, mediante acciones de planificación, estudios técnicos, diseño, supervisión e inspección de las construcciones, adiciones y mejoras de edificios de mediana y alta complejidad, **así como** la adquisición de terrenos y edificios, en el marco del presupuesto otorgado y de las normas legales sobre la materia, velando por su correcta ejecución y culminación.
2. Gestión de la plataforma tecnológica para la mejora e innovación de procesos y servicios institucionales, optimizando las capacidades de la Institución mediante el uso de tecnologías de información.
3. Formulación, negociación y financiamiento nuevos proyectos, así como del seguimiento, control y evaluación de los proyectos en operación, financiados por organismos internacionales, empresa o instituciones nacionales.
4. Formulación, definición, desarrollo y evaluación de las políticas para la gestión de la tecnología de equipo clínico e industrial de mediana y alta complejidad.
5. Conducción y ejecución en forma eficiente y oportuna de las acciones de conservación y mantenimiento institucional, el control de la calidad y la protección radiológica, así como coordinar el reemplazo de equipos industriales.
6. Generación de la regulación, la normativa técnica, las políticas, las directrices, las estrategias de ámbito institucional, así como el control y evaluación de los procesos operativos críticos como herramientas fundamentales para agilizar la prestación de los servicios y retroalimentar la toma de decisiones en las actividades de salud y pensiones.
7. Facilitación de los medios tecnológicos que fomenten la transparencia y acceso a la información pública en el ámbito institucional.
8. Alineamiento de las estrategias de Tecnología de Información (TI) con la estrategia Institucional.
9. Ejecución eficaz, y eficiente de los recursos de acuerdo con los presupuestos y planes establecidos.
10. Implementar iniciativas y programas de control de costos, mejora de eficiencia, optimización de procesos y mejora de control interno.
11. Diseño e implementación de las políticas y estrategias tendientes a la sistematización y simplificación de los procesos relacionados.
12. Diseño e implementación de las acciones estratégicas para identificar y mitigar oportunamente los riesgos inherentes de la actividad sustantiva de la institución.
13. Promoción de la investigación, diseñar, desarrollar e implementar nuevas tecnologías asociadas con la mejora de capacidades y generación de ventajas competitivas para la Institución.
14. Conducir el cambio organizacional impulsado por la tecnología de información considerando su impacto en la Institución y en la sociedad.
15. Diseño e implementación de esquemas modernos y efectivos de prestación de los servicios

que promuevan una mayor utilización de los recursos y una mejora en la calidad de los servicios a los usuarios.

16. Conducción y liderazgo en asuntos profesionales y operacionales, para contribuir a nuevos e innovadores enfoques de gestión a fin de acelerar la capacidad de ejecución de los proyectos, obras de infraestructura y equipamiento.
17. Comunicación clara y efectiva de los objetivos estratégicos institucionales a su personal.
18. Articulación y sincronización del programa de inversiones físicas de la institución, en concordancia con el documento “Una CCSS renovada Hacia el 2025”, armonizando los esfuerzos en infraestructura, tecnología médica y la industria y en tecnologías de información y comunicación.
19. Investigar, definir políticas y normativa técnica y dar asesoría, apoyo técnico especializado y capacitación técnica en el ámbito de su competencia.
20. Gestión del control de calidad, referido a pruebas en la ejecución de obras y/ proyectos de tecnologías de información.
21. Cumplimiento y vigilancia para que los colaboradores cumplan con las políticas financieras de acuerdo a las indicaciones emanadas por la Presidencia Ejecutiva y Junta Directiva.
22. Control permanente del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales propias de las áreas bajo su responsabilidad directa, de lo cual deberá informar semestralmente a la Junta Directiva
23. Diseño e instrumentación el Tablero de Control correspondiente, diseñando los objetivos estratégicos por área de responsabilidad y proporcionando el seguimiento efectivo para la evaluación de su eficacia y eficiencia administrativa.
24. Realización de todas aquellas actividades relacionadas con su puesto y que le sean indicadas por su superior jerárquico.
25. Registro y control del alquiler de inmuebles por parte de la institución, supervisando que los mismos cumplan con las normativas y necesidades institucionales y que sus precios cumplan con niveles de razonabilidad.

ESPECIFICACIONES DEL PUESTO

Formación Profesional:	Licenciatura en Ingeniería Civil, Industrial, Arquitectura, Tecnología de Información o carrera afín.
Otra Formación Profesional deseable:	Maestría en Administración de Negocios, Proyectos o Tecnología de Información.
Requisito Legal:	Incorporado al colegio profesional respectivo.
Experiencia que requiere para el puesto:	Experiencia mínima de cinco años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público o Privado. Experiencia mínima de cinco años en puestos de dirección o jefatura, en el sector público o privado.
Otros conocimientos deseables:	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en Planeamiento Estratégico - Conocimiento en administración de proyectos de alta complejidad, tanto de infraestructura como de tecnologías de información. - Conocimiento en diseño y ejecución de infraestructura y tecnología. - Conocimiento de esquemas de financiamiento de proyectos de infraestructura y tecnología.

	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de plataformas tecnológicas modernas y tecnologías emergentes - Conocimiento en la integración de los procesos de la Institución mediante el uso de las Tecnologías de Información (TI) - Conocimiento en planificación y ejecución de proyectos de Tecnología de Información (TI) y de gerencia del conocimiento - Conocimiento y experiencia en análisis y diseño de propuestas de solución creativas e innovadoras a los diferentes requerimientos de sistemas de información. - Conocimiento en diseño e implementación de arquitecturas de información que permitan lograr la integración entre las diferentes áreas funcionales de la Institución. - Conocimiento en Gestión de Recursos Humanos - Conocimiento en Inversión Pública - Conocimiento en metodologías y herramientas de identificación y valoración de riesgos. - Conocimiento en gestión de Administración de Portafolio de Proyectos (priorización, valor estratégico, impacto en recursos, costos, otros) - Conocimiento en formulación y control de presupuesto - Conocimiento en diseño, análisis y seguimiento de indicadores de calidad en el ciclo de vida de proyectos. - Conocimiento en Procesos de negociación y resolución de conflictos. - Dominio de la normativa técnica y legal que regula la actividad institucional. - Conocimiento de la Ley No. 8292 “Ley General de Control Interno” - Conocimiento general de los procesos de la Institución. - Conocimiento relacionados con la gestión pública en salud - Dominio de herramientas de MS Office - Conocimiento en seguros sociales y seguridad social. - Dominio del idioma Inglés. Nivel Intermedio.
Resultados de la Gestión	Deberá acreditar los logros con su correspondiente detalle y documentación, obtenidos durante su gestión profesional.
<p>COMPETENCIAS</p> <p>Nivel de dominio</p> <p>Intermedio: Se muestran comportamientos en desarrollo. Tienen la habilidad de aplicar el conocimiento mediante la implementación de los procesos institucionales.</p>	

Avanzado: Los funcionarios (as) demuestran comportamientos en un nivel de habilidad superior, aplican los conocimientos con un mayor dominio. Tienen la habilidad de analizar los procesos mediante la interrelación de los procesos institucionales.

Dominante: Los funcionarios (as) demuestran el grado máximo de dominio de la competencia y se constituyen en un modelo del rol. Tienen la habilidad de generar propuestas de valor a los procesos utilizando la comprobación y la crítica.

Competencia		Nivel
Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad realimentar al personal, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros.	Dominante
Pensamiento estratégico	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocio, comprar negocios en marcha, realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores o competidores.	Alto
Pensamiento Lógico	Es la capacidad de analizar, comprender y sintetizar información de manera sistémica ubicando causas y efectos posibles, anticipa escenarios para analizar alternativas. Utiliza este procesamiento de información para dar soluciones estratégicas a las demandas de su trabajo. Demuestra criterio para establecer prioridades en sus procesos de trabajo.	Alto
Trabajo en equipo	Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos.	Alto
Profundidad en el conocimiento de los productos	Es la capacidad de conocer a fondo el/los producto/s y evaluar la factibilidad y viabilidad de su adaptación a los requerimientos, gustos y necesidades del cliente.	Alto
Orientación a los resultados	Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para superar los competidores, responder a las necesidades del cliente	Dominante

	o mejorar la organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Crea un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la eficiencia.	
Iniciativa	Es la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de los problemas. Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.	Alto
Integridad	Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son congruentes con lo que se dice. Trabaja según sus valores, aunque ello implique un importante coste o riesgo. Se asegura de señalar tanto las ventajas como los inconvenientes de un trato.	Alto
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás y comprensión interpersonal. Cumple con sus obligaciones sin desatender por ello los intereses de otras áreas y es un referente confiable de todos los que deben relacionarse con su sector o departamento. Tiene sólida reputación personal en la comunidad a la que pertenece, esto realza su permanente colaboración.	Alto
Manejo de relaciones de negocios	Es la habilidad para crear y mantener una red de contactos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo. Tiene una amplia red de contactos que utiliza para difundir o hacer conocer aspectos relacionados con su trabajo y la comunidad de negocios en general.	Dominante
Planificación y Organización	Es la capacidad de planificar y organizar el trabajo de su unidad y otras áreas subordinadas de manera eficiente y efectiva. Dirige procesos de trabajo interdependientes alineado a objetivos estratégicos o institucionales. Establece procedimientos y mecanismos de control y corrección, que permiten tomar medidas efectivas o inmediatas. Desarrolla cronogramas de	Dominante

	trabajo compartidos con las unidades subordinadas.	
Credibilidad técnica	Implica tener un profundo conocimiento técnico de su especialidad. Goza de confianza y credibilidad en las demás áreas de la organización ya que posee conocimientos y habilidades relacionadas para resolver problemas complejos relacionados con su área.	Dominante
Comunicación a todo Nivel	Es la capacidad de detectar los efectos que subyacen a un mensaje verbal o no verbal a fin de adecuar su discurso. Se preocupa por generar mensajes claros y que sean comprendidos. En situaciones de exposición masivas es claro, logrando la atención y comprensión de su público. Da retroalimentación a sus colaboradores.	Alto
Impacto económico de las decisiones	Es la capacidad para tener en cuenta la incidencia económica positiva o negativa de las decisiones que toma en el desarrollo normal de sus funciones, logrando obtener de ellas la mayor ventaja para la Institución a través de su propia gestión.	Dominante
Habilidad de negociación	Es la capacidad para llegar a acuerdos ventajosos, a través del intercambio de información, debate de ideas y utilización de estrategias efectivas, con personas o grupos que puedan presentar intereses diversos, diferentes a los nuevos e incluso contrapuestos.	Dominante
Rigor profesional	Es la capacidad para utilizar la información, las normas, los procedimientos y las políticas de la empresa con precisión y eficacia, con objeto de lograr los estándares de calidad, en tiempo y forma, con eficacia y eficiencia, en consonancia con los valores y las líneas estratégicas de la institución.	Alto
Innovación y mejora continua	Es la capacidad de identificar oportunidades de mejora para cambiar, optimizar y/o desarrollar los procesos o productos orientados al servicio del usuario interno y/o externo.	Dominante
Gestión de Recursos	Es la capacidad para optimizar y rentabilizar los recursos humanos, técnicos y económicos disponibles, con el objetivo de mejorar los procesos, procedimientos y métodos de trabajo y contribuir a la eficacia y agilidad de los sistemas de gestión.	Dominante
Orientación al Cliente Interno y Externo	Implica aclarar los requerimientos, investiga, identifica y comprende las necesidades actuales y potenciales de los clientes internos (personas y áreas usuarias) y externos. Se anticipa y orienta a sus clientes en la solución de sus problemas y desarrolla alternativas de solución, las que explica con detalle a sus usuarios. Atiende las solicitudes oportunamente y mantiene informado a su usuario de la situación del proceso del servicio.	Alto

Se comunica con atención, amabilidad y respeto.	
---	--

IV)

CARGO: GERENTE DE LOGÍSTICA		CÓDIGO DE CLASE: 090037
Área	Depende de:	Direcciones que lidera:
Logística	Presidencia Ejecutiva	Dirección Técnica de Bienes y Servicios Dirección de Aprovechamiento de Bienes y Servicios Dirección Producción Industrial
NATURALEZA DEL PUESTO		
<p>Es responsable de planificar, regular, diseñar, dirigir, implementar, controlar y evaluar los procesos relacionados con la cadena de abastecimiento institucional para suministrar los bienes y los servicios con calidad, oportunidad, racionalidad y satisfacer en forma efectiva los requerimientos de los usuarios, de acuerdo con la normativa vigente y los planes establecidos y el Manual de Organización.</p>		
DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO:		
<p>Son responsabilidades específicas del puesto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigación, identificación, selección, planificación, regulación, evaluación, clasificación, codificación, normalización y control de la gestión de los bienes y servicios de la cadena de abastecimiento institucional. 2. Conducción y ejecución en forma eficiente y oportuna del programa anual de compras de los bienes almacenables y de los servicios que correspondan. 3. Control y monitoreo en forma permanente la efectividad del proceso de contratación de bienes y servicios como apoyo a las actividades sustantivas y de operación de acuerdo con el presupuesto y el plan estratégico. 4. Control y monitoreo en forma permanente la efectividad del proceso de almacenamiento de materias primas, materiales y equipo como apoyo a las actividades sustantivas y de operación de acuerdo con el presupuesto y el plan estratégico institucional. 5. Control la ejecución eficaz, eficiente y económica de los recursos de acuerdo con los presupuestos y planes establecidos. 6. Implementación de iniciativas y programas de control de costos, mejora de eficiencia, optimización de procesos y mejora de control interno. 7. Diseño e implementación de las políticas y estrategias tendientes a la sistematización y simplificación de los procesos relacionados con la adquisición de bienes y servicios. 8. Diseño e implementación acciones estratégicas para identificar y mitigar oportunamente los riesgos inherentes de la actividad sustantiva de la institución. 9. Diseño e implementación de esquemas modernos y efectivos de prestación de los servicios que promuevan una mayor utilización de los recursos y una mejora en la calidad de los servicios a los usuarios. 10. Conducción y liderazgo en asuntos profesionales y operacionales, para contribuir a nuevos e innovadores enfoques de gestión. 11. Comunicación clara y efectiva de los objetivos estratégicos institucionales a su personal. 12. Rediseño de la logística institucional trabajando en forma articulada y sincronizada con 		

otras gerencias a fin de lograr los retos contenidos en el documento “Una CCSS renovada Hacia el 2025”.

13. Control permanente del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales propias de las áreas bajo su responsabilidad directa, de lo cual deberá informar semestralmente a la Junta Directiva
14. Gestión del control de calidad de la cadena de abastecimiento institucional.
15. Cumplimiento y vigilancia para que los colaboradores cumplan con las políticas financieras de acuerdo a las indicaciones emanadas por la Presidencia Ejecutiva y Junta Directiva.
16. Diseño e instrumentación del Tablero de Control correspondiente, diseñando los objetivos estratégicos por área de responsabilidad y proporcionando el seguimiento efectivo para la evaluación de su eficacia y eficiencia administrativa.
17. Realización de todas aquellas actividades relacionadas con su puesto y que le sean indicadas por su superior jerárquico.

ESPECIFICACIONES DEL PUESTO

Formación Profesional:	Licenciatura en Ingeniería Industrial, Administración de Negocios, Economía o carrera relacionada con la Ciencias Económicas.
Otra Formación Profesional deseable:	Maestría en Logística, Contratación Administrativa, Administración de Proyectos o Ingeniería Industrial
Requisito Legal:	Incorporado al colegio profesional respectivo.
Experiencia que requiere para el puesto:	Experiencia mínima de cinco años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público o Privado. Experiencia mínima de cinco años en puestos de dirección o jefatura, en el sector público o privado.
Otros conocimientos deseables:	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en Planeamiento Estratégico - Conocimiento en mejoras prácticas en materia de gestión de la cadena de abastecimiento. - Conocimientos de modelos de gestión de contratación de bienes y servicios. - Conocimiento en Gestión de Recursos Humanos - Conocimiento en formulación y control de presupuesto - Conocimiento en diseño, análisis y seguimiento de indicadores de calidad en la cadena de abastecimiento institucional. - Conocimiento en metodologías y herramientas de identificación y valoración de riesgos. - Conocimiento en Procesos de negociación y resolución de conflictos. - Conocimiento de la Ley de Contratación Administrativa y su reglamento. - Dominio de la normativa técnica y legal que regula la actividad institucional y la gestión pública. - Conocimiento de la Ley No. 8292 “Ley General de Control Interno”

	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento general de los procesos de la Institución. - Conocimiento relacionados con la gestión pública en salud - Conocimiento en seguros sociales y seguridad social. - Dominio del idioma Inglés. Nivel Intermedio. 	
Resultados de la Gestión	Deberá acreditar los logros con su correspondiente detalle y documentación, obtenidos durante su gestión profesional.	
COMPETENCIAS		
Nivel de dominio		
<p>Intermedio: Se muestran comportamientos en desarrollo. Tienen la habilidad de aplicar el conocimiento mediante la implementación de los procesos institucionales.</p> <p>Avanzado: Los funcionarios (as) demuestran comportamientos en un nivel de habilidad superior, aplican los conocimientos con un mayor dominio. Tienen la habilidad de analizar los procesos mediante la interrelación de los procesos institucionales.</p> <p>Dominante: Los funcionarios (as) demuestran el grado máximo de dominio de la competencia y se constituyen en un modelo del rol. Tienen la habilidad de generar propuestas de valor a los procesos utilizando la comprobación y la crítica.</p>		
Competencia		
	Nivel	
Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de realimentar al personal, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros.	Dominante
Pensamiento estratégico	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocio, comprar negocios en marcha, realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores o competidores.	Alto
Trabajo en equipo	Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más	Alto

	amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos.	
Dinamismo - Energía	Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.	Alto
Habilidad analítica	Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo. Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico. La capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes. Se puede incluir aquí la habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros y estadísticos y para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos.	Dominante
Trabajo en equipo	Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos.	Alto
Orientación a los resultados	Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para superar los competidores, responder a las necesidades del cliente o mejorar la organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Crea un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la eficiencia.	Dominante
Iniciativa	Es la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de los problemas. Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.	Alto

Integridad	Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son congruentes con lo que se dice. Trabaja según sus valores, aunque ello implique un importante coste o riesgo. Se asegura de señalar tanto las ventajas como los inconvenientes de un trato.	Alto
Manejo de relaciones de negocios	Es la habilidad para crear y mantener una red de contactos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo. Tiene una amplia red de contactos que utiliza para difundir o hacer conocer aspectos relacionados con su trabajo y la comunidad de negocios en general.	Dominante
Orientación al Cliente	Implica el deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente, tanto del cliente final al que van dirigidos los esfuerzos de la empresa como los clientes de sus clientes y todos aquellos que cooperen en la relación empresa-cliente, como los proveedores y el personal de la organización. Establece una relación con perspectivas de largo plazo con el/los cliente/es para resolver sus necesidades, debiendo sacrificar en aquellas ocasiones beneficios inmediatos en función de los futuros. Buscar obtener beneficios a largo plazo para el cliente, pensando incluido en los clientes de los clientes. Es un referente dentro de la organización en materia de ayudar y satisfacer las necesidades de los clientes.	Alto
Planificación y Organización	Es la capacidad de planificar y organizar el trabajo de su unidad y otras áreas subordinadas de manera eficiente y efectiva. Dirige procesos de trabajo interdependientes alineado a objetivos estratégicos o institucionales. Establece procedimientos y mecanismos de control y corrección, que permiten tomar medidas efectivas o inmediatas. Desarrolla cronogramas de trabajo compartidos con las unidades subordinadas.	Dominante
Credibilidad técnica	Implica tener un profundo conocimiento técnico de su especialidad. Goza de confianza y credibilidad en las demás áreas de la organización ya que posee conocimientos y habilidades relacionadas para resolver problemas complejos relacionados con su área.	Alto
Impacto	Es la capacidad para tener en cuenta la incidencia económica	Dominante

económico de las decisiones	positiva o negativa de las decisiones que toma en el desarrollo normal de sus funciones, logrando obtener de ellas la mayor ventaja para la Institución a través de su propia gestión.	
Habilidad de negociación	Es la capacidad para llegar a acuerdos ventajosos, a través del intercambio de información, debate de ideas y utilización de estrategias efectivas, con personas o grupos que puedan presentar intereses diversos, diferentes a los nuevos e incluso contrapuestos.	Dominante
Rigor profesional	Es la capacidad para utilizar la información, las normas, los procedimientos y las políticas de la empresa con precisión y eficacia, con objeto de lograr los estándares de calidad, en tiempo y forma, con eficacia y eficiencia, en consonancia con los valores y las líneas estratégicas de la institución.	Alto
Innovación y mejora continua	Es la capacidad de identificar oportunidades de mejora para cambiar, optimizar y/o desarrollar los procesos o productos orientados al servicio del usuario interno y/o externo.	Dominante
Gestión de Recursos	Es la capacidad para optimizar y rentabilizar los recursos humanos, técnicos y económicos disponibles, con el objetivo de mejorar los procesos, procedimientos y métodos de trabajo y contribuir a la eficacia y agilidad de los sistemas de gestión.	Dominante

V)

CARGO: GERENTE MÉDICO		CÓDIGO DE CLASE: 090030
Área	Depende de:	Direcciones que lidera:
Médico	Presidencia Ejecutiva	CENDEISSS Dirección de Farmacoepidemiología Dirección Desarrollo Servicios de Salud Dirección Proyección de los Servicios de Salud Dirección de Red de Servicios de Salud Dirección de Compra de Servicios de Salud Dirección de Centros Especializados
NATURALEZA DEL PUESTO		
Es responsable de planificar, regular, diseñar, dirigir, implementar, controlar y evaluar estratégicamente la prestación integral de los servicios de salud a la población de acuerdo con las políticas, planes, estrategias y programas gubernamentales e institucionales, con el propósito de mejorar los indicadores de salud, la eficiencia, la eficacia y la gestión de los establecimientos que conforman la red de servicios de salud.		

DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO:

Son responsabilidades específicas del puesto:

1. Planificación, dirección, desarrollo y evaluación de políticas, estrategias y actividades enfocadas a preservar la salud mediante la prestación integral de los servicios de salud a la población
2. Control y monitoreo permanente el desempeño de la red de servicios de salud en el primer, segundo y tercer nivel de atención, para que cumplan efectivamente el espectro de la atención de la salud.
3. Identificación, análisis y administración de los riesgos, y atención con oportunidad, calidad y eficiencia las acciones en salud en el ámbito local, regional y nacional.
4. Elaboración de políticas, normativas, proyectos, estrategias, protocolos, guías y procedimientos para la promoción, prevención, curación, rehabilitación de las personas, en los tres niveles de atención en salud en el ámbito institucional.
5. Promoción de campañas de educación a los asegurados en cuanto al uso de los medicamentos y establecer los controles necesarios para garantizar el adecuado suministro y consumo de medicamentos.
6. Formulación de la política y la normativa para la selección, la prescripción, la información, la educación, la administración y el cumplimiento de los estándares de calidad de los medicamentos, en el ámbito institucional, con el propósito de facilitar su accesibilidad a la población usuaria, procurando la sostenibilidad del sistema de salud.
7. Determinación de necesidades de formación, la capacitación y el desarrollo profesional de los funcionarios de la institución, con base en las necesidades detectadas y los requerimientos específicos que se deriven.
8. Vigilar que las actividades sustantivas y de operación se desarrollen de acuerdo con el presupuesto y el plan estratégico.
9. Implementación de las iniciativas y programas de control, mejora de eficiencia, optimización de procesos y mejora de control interno.
10. Provisión de la información relacionada con la producción en salud en forma confiable y oportuna a las autoridades superiores para la toma de decisiones.
11. Promoción de espacios de diálogo, concertación y trabajo en equipo con instituciones que conforman el Sistema Nacional de Salud, así como con organizaciones sociales y gremiales relacionadas.
12. Desarrollo de esquemas de análisis de necesidades y realizar propuestas de adaptación de los servicios de salud a esas necesidades del perfil epidemiológico de la población.
13. Control permanente del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales propias de las áreas bajo su responsabilidad directa, de lo cual deberá informar semestralmente a la Junta Directiva
14. Cumplimiento y vigilancia para que los colaboradores cumplan con las políticas financieras y de salud de acuerdo a las indicaciones emanadas por la Presidencia Ejecutiva y Junta Directiva.
15. Diseño e instrumentación del Tablero de Control correspondiente, diseñando los objetivos estratégicos por área de responsabilidad y proporcionando el seguimiento efectivo para la evaluación de su eficacia y eficiencia administrativa.
16. Realización de todas aquellas actividades relacionadas con su puesto y que le sean indicadas por su superior jerárquico.

ESPECIFICACIONES DEL PUESTO	
Formación Profesional:	Licenciatura en Medicina con Maestría en Administración de Servicios de Salud, Gerencia de la Salud o Gerencia Hospitalaria.
Otra Formación Profesional deseable:	Especialidad en Administración Pública
Requisito Legal:	Incorporado al colegio profesional respectivo.
Experiencia que requiere para el puesto:	Experiencia en instituciones afines a la seguridad social y los seguros sociales. Experiencia mínima de cinco años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público o Privado. Experiencia mínima de cinco años en puestos de dirección o jefatura, en el sector público o privado.
Otros conocimientos deseables:	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento relacionados con la gestión pública en salud - Conocimientos en gestión de servicios hospitalarios - Conocimientos en el modelo de compromisos de gestión que utiliza la Institución. - Conocimiento en la elaboración y control del presupuesto - Conocimiento en diseño, análisis y seguimiento de indicadores de salud. - Conocimiento en metodologías y herramientas de identificación y valoración de riesgos. - Conocimiento en Procesos de negociación y resolución de conflictos. - Conocimiento de la normativa interna y externa relacionada al tema del sistema de salud, presupuestario y gestión pública. - Conocimiento de la Ley No. 8292 “Ley General de Control Interno” - Conocimiento general de los procesos de la Institución. - Conocimiento en seguros sociales y seguridad social. - Conocimiento del Modelo de Atención básica utilizada en el país. - Dominio del idioma Inglés. Nivel Intermedio.
Resultados de la Gestión	Deberá acreditar los logros con su correspondiente detalle y documentación, obtenidos durante su gestión profesional.
COMPETENCIAS	
Nivel de dominio	
Intermedio: Se muestran comportamientos en desarrollo. Tienen la habilidad de aplicar el conocimiento mediante la implementación de los procesos institucionales.	
Avanzado: Los funcionarios (as) demuestran comportamientos en un nivel de habilidad superior, aplican los conocimientos con un mayor dominio. Tienen la habilidad de analizar los procesos mediante la interrelación de los procesos institucionales.	

<p>Dominante: Los funcionarios (as) demuestran el grado máximo de dominio de la competencia y se constituyen en un modelo del rol. Tienen la habilidad de generar propuestas de valor a los procesos utilizando la comprobación y la crítica.</p>		
Competencia		Nivel
Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de realimentar al personal, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros.	Dominante
Pensamiento estratégico	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocio, comprar negocios en marcha, realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores o competidores.	Alto
Dinamismo - Energía	Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.	Alto
Habilidad analítica	Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo. Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico. La capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes. Se puede incluir aquí la habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros y estadísticos y para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos.	Dominante
Trabajo en equipo	Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos.	Alto

Orientación a los resultados	Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para superar los competidores, responder a las necesidades del cliente o mejorar la organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Crea un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la eficiencia.	Dominante
Iniciativa	Es la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de los problemas. Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.	Alto
Integridad	Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son congruentes con lo que se dice. Trabaja según sus valores, aunque ello implique un importante coste o riesgo. Se asegura de señalar tanto las ventajas como los inconvenientes de un trato.	Alto
Manejo de relaciones de negocios	Es la habilidad para crear y mantener una red de contactos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo. Tiene una amplia red de contactos que utiliza para difundir o hacer conocer aspectos relacionados con su trabajo y la comunidad de negocios en general.	Dominante
Impacto económico de las decisiones	Es la capacidad para tener en cuenta la incidencia económica positiva o negativa de las decisiones que toma en el desarrollo normal de sus funciones, logrando obtener de ellas la mayor ventaja para la Institución a través de su propia gestión.	Alto
Habilidad de negociación	Es la capacidad para llegar a acuerdos ventajosos, a través del intercambio de información, debate de ideas y utilización de estrategias efectivas, con personas o grupos que puedan presentar intereses diversos, diferentes a los nuevos e incluso contrapuestos.	Dominante

Rigor profesional	Es la capacidad para utilizar la información, las normas, los procedimientos y las políticas de la empresa con precisión y eficacia, con objeto de lograr los estándares de calidad, en tiempo y forma, con eficacia y eficiencia, en consonancia con los valores y las líneas estratégicas de la institución.	Alto
Innovación y mejora continua	Es la capacidad de identificar oportunidades de mejora para cambiar, optimizar y/o desarrollar los procesos o productos orientados al servicio del usuario interno y/o externo.	Dominante
Gestión de Recursos	Es la capacidad para optimizar y rentabilizar los recursos humanos, técnicos y económicos disponibles, con el objetivo de mejorar los procesos, procedimientos y métodos de trabajo y contribuir a la eficacia y agilidad de los sistemas de gestión.	Dominante
Actitud de Servicio	Es la disposición de satisfacer las necesidades inmediatas de sus clientes internos y externos, ya que con esto contribuye a la consecución de los objetivos comunes de toda la organización.	Alto

VI)

CARGO: GERENTE DE PENSIONES		CÓDIGO DE CLASE:090025
Área	Depende de:	Direcciones que lidera:
Pensiones	Presidencia Ejecutiva	Dirección de Inversiones Dirección Financiera Administrativa Dirección Calificación de la Invalidez Dirección Prestaciones Sociales Dirección Administración de Pensiones
NATURALEZA DEL PUESTO		
Es responsable de planificar, formular, diseñar, dirigir, implementar, controlar y evaluar las políticas de los procesos estratégicos de pensiones de Invalidez, Vejez y Muerte, Régimen No Contributivo, Prestaciones Sociales, e Inversiones del Régimen de IVM, con el fin de garantizar la protección económica y las prestaciones sociales a la población, mediante una administración efectiva que genere una rentabilidad financiera que asegure la sostenibilidad del sistema de pensiones.		
DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO:		
Son responsabilidades específicas del puesto:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de los procesos relacionados con la administración de pensiones, de acuerdo con los lineamientos establecidos por las políticas y lineamientos institucionales. 2. Determinación de las políticas que orienten las acciones estratégicas en materia de Invalidez e implementación del Régimen no Contributivo. 3. Gestión de acciones estratégicas en materia de materia de crédito, bajo condiciones de rentabilidad, seguridad, plazos de pagos y gestión correcta de las cobranzas. 4. Administración eficiente de la cartera de inversiones, que permitan hacerle frente a las 		

- obligaciones financieras en el corto, mediano y largo plazo.
5. Diseño e implementación de esquemas modernos y efectivos de prestación de los servicios que promuevan una mayor utilización de los recursos y una mejora en la calidad de los servicios a los usuarios.
 6. Control permanente del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales propias de las áreas bajo su responsabilidad directa, de lo cual deberá informar semestralmente a la Junta Directiva
 7. Cumplimiento y vigilancia para que los colaboradores cumplan con las políticas financieras de acuerdo a las indicaciones emanadas por la Presidencia Ejecutiva y Junta Directiva.
 8. Diseño e instrumentación del Tablero de Control correspondiente, diseñando los objetivos estratégicos por área de responsabilidad y proporcionando el seguimiento efectivo para la evaluación de su eficacia y eficiencia administrativa.
 9. Realización todas aquellas actividades relacionadas con su puesto y que le sean indicadas por su superior jerárquico.

ESPECIFICACIONES DEL PUESTO

Formación Profesional:	Licenciatura en Administración de Empresas, Administración Pública, Economía, Contaduría Pública o carrera a fin a las Ciencias Económicas.
Otra Formación Profesional deseable:	Maestría en Administración de Negocios, Economía, Finanzas, Gestión Pública, Seguros o Ciencias Actuariales.
Requisito Legal:	Incorporado al colegio profesional respectivo.
Experiencia que requiere para el puesto:	Experiencia en instituciones afines a la seguridad social y los seguros sociales. Experiencia mínima de cinco años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público o Privado. Experiencia mínima de cinco años en puestos de dirección o jefatura, en el sector público o privado.
Otros conocimientos deseables:	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en sistemas de pensiones públicos y privados - Conocimiento sobre regímenes de pensiones contributivas o asistenciales. - Conocimientos intermedios en materia actuarial y evaluaciones de mediano y largo plazo de los regímenes de pensiones. - Conocimiento sobre mercado financiero y mercado de valores, operaciones bursátiles y riesgos operativos y financieros. - Conocimiento en Procesos de negociación y resolución de conflictos. - Conocimiento en metodologías y herramientas de identificación y valoración de riesgos. - Conocimiento de la normativa interna y externa relacionada al tema de pensiones y la gestión pública. - Conocimiento sobre regulaciones de la Superintendencia

	de Pensiones (SUPEN) - Conocimiento de la Ley No. 8292 “Ley General de Control Interno” - Conocimiento general de los procesos de la Institución. - Conocimiento en gestión pública en salud - Conocimiento en seguros sociales y seguridad social - Dominio del idioma Inglés. Nivel Intermedio.	
Resultados de la Gestión	Deberá acreditar los logros con su correspondiente detalle y documentación, obtenidos durante su gestión profesional.	
COMPETENCIAS		
Nivel de dominio		
<p>Intermedio: Se muestran comportamientos en desarrollo. Tienen la habilidad de aplicar el conocimiento mediante la implementación de los procesos institucionales.</p> <p>Avanzado: Los funcionarios (as) demuestran comportamientos en un nivel de habilidad superior, aplican los conocimientos con un mayor dominio. Tienen la habilidad de analizar los procesos mediante la interrelación de los procesos institucionales.</p> <p>Dominante: Los funcionarios (as) demuestran el grado máximo de dominio de la competencia y se constituyen en un modelo del rol. Tienen la habilidad de generar propuestas de valor a los procesos utilizando la comprobación y la crítica.</p>		
Competencia		
	Nivel	
Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de realimentar al personal, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros.	Dominante
Pensamiento estratégico	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocio, comprar negocios en marcha, realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores o competidores.	Alto
Dinamismo - Energía	Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.	Alto

Habilidad analítica	<p>Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo. Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico.</p> <p>La capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes. Se puede incluir aquí la habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros y estadísticos y para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos.</p>	Dominante
Trabajo en equipo	<p>Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos.</p>	Alto
Orientación a los resultados	<p>Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para superar los competidores, responder a las necesidades del cliente o mejorar la organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Crea un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la eficiencia.</p>	Dominante
Iniciativa	<p>Es la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de los problemas. Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.</p>	Alto
Integridad	<p>Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son congruentes con lo que se dice. Trabaja según sus valores, aunque ello implique un importante coste o riesgo. Se asegura de señalar tanto las ventajas como los</p>	Alto

	inconvenientes de un trato.	
Manejo de relaciones de negocios	Es la habilidad para crear y mantener una red de contactos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo. Tiene una amplia red de contactos que utiliza para difundir o hacer conocer aspectos relacionados con su trabajo y la comunidad de negocios en general. Establece contactos con consultores y administradores de inversión, corredores de bolsa, analistas, así como con los de los organismos reguladores nacionales e internacionales.	Dominante
Habilidad de negociación	Es la capacidad para llegar a acuerdos ventajosos, a través del intercambio de información, debate de ideas y utilización de estrategias efectivas, con personas o grupos que puedan presentar intereses diversos, diferentes a los nuevos e incluso contrapuestos.	Dominante
Rigor profesional	Es la capacidad para utilizar la información, las normas, los procedimientos y las políticas de la empresa con precisión y eficacia, con objeto de lograr los estándares de calidad, en tiempo y forma, con eficacia y eficiencia, en consonancia con los valores y las líneas estratégicas de la institución.	Alto
Innovación y mejora continua	Es la capacidad de identificar oportunidades de mejora para cambiar, optimizar y/o desarrollar los procesos o productos orientados al servicio del usuario interno y/o externo.	Dominante
Gestión de Recursos	Es la capacidad para optimizar y rentabilizar los recursos humanos, técnicos y económicos disponibles, con el objetivo de mejorar los procesos, procedimientos y métodos de trabajo y contribuir a la eficacia y agilidad de los sistemas de gestión.	Dominante
Actitud de Servicio	Es la disposición de satisfacer las necesidades inmediatas de sus clientes internos y externos, ya que con esto contribuye a la consecución de los objetivos comunes de toda la organización.	Alto

ACUERDO SEGUNDO: habiéndose aprobado los nuevos perfiles para los puestos de Gerente, la Junta Directiva –unánimemente- **ACUERDA** derogar los perfiles de los puestos de Gerente Médico, Administrativo, Financiero, Pensiones, Logística, y de Infraestructura y Tecnologías, que fueron aprobados en el artículo 1° de la sesión número 8537, celebrada el 11 de octubre del año 2011.

Asimismo, se deroga lo resuelto en el artículo 23° de la sesión número 8745 del 16 de octubre del año 2014, dado que el proceso para la convocatoria para conformar un registro de elegibles para

ocupar los cargos Gerente de Pensiones (por jubilación) y Gerente Administrativo (por renuncia) llegó a su término, así como cualquier otra disposición que se oponga a lo aquí resuelto.

ACUERDO TERCERO:

Considerando que:

- 1) En el artículo 1º de la sesión Nº 8537, celebrada el 11 de octubre del año 2011, la Junta Directiva aprobó los perfiles de los puestos de Gerente Médico, Administrativo, Financiero, Pensiones, Logística, y de Infraestructura y Tecnologías
- 2) Se ha tenido conocimiento de que la Dirección de Administración y Gestión de Personal *motu proprio* procedió a incluir los citados perfiles en el Manual Descriptivo de Puestos de la Caja Costarricense de Seguro Social (oficio del 20 de agosto del año 2012, número DAGP-2028-2012),

la Junta Directiva –por unanimidad- **ACUERDA** instruir a la Gerencia Administrativa para que se proceda a la exclusión de los perfiles en referencia del *Manual Descriptivo de Puestos de la Caja Costarricense de Seguro Social*.

Lo anterior al amparo de la discrecionalidad que brinda el artículo 15º de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, a partir del que el órgano colegiado puede prescindir del concurso para el nombramiento de Gerentes o bien elegir determinado del proceso de selección, bajo parámetros particulares, sin que ello conlleve, necesariamente, a incluir posibles perfiles en el *Manual Descriptivo de Puestos de la Caja Costarricense de Seguro Social*.

Sometida a votación la moción para que lo resuelto se adopte en firme es acogida unánimemente. Por lo tanto, lo acordado se adopta en firme.

ARTICULO 26º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 27º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 28º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 29°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 30°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 31°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 32°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 33°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 34°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 35°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 36°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 37°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 38°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 40°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 41°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 42°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 43°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 44°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 45º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 46º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 47º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 48º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 49º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 50º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 51º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 52º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 53º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 54º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 55º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 56º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 57º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 58º

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-22835-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 59º

Se dispone reprogramar la presentación de los asuntos que se detallan, para la próxima sesión ordinaria:

- I) **Procesos Contenciosos** (presentación a cargo Dirección Jurídica).
- a) **Oficio N° DJ-337-2015**, de fecha 19 de febrero del año 2015, firmado por los licenciados Gilberth Alfaro Morales, Subgerente Jurídico; Mario Cajina Chavarría, ... y la licenciada Ana María Cortés Rodríguez, Abogada de la Dirección Jurídica: propuesta de conciliación dentro de ejecución de sentencia constitucional, interpuesta por Jesús Salazar Zúñiga, expediente 14-000674-1028-CA.
- II) **Proposiciones y asuntos por presentar por parte de la señora Presidenta Ejecutiva, entre otros:**
- a) Presentación a cargo de la Dirección Jurídica: oficio N° PE.9121-15, suscrito por la señora Presidenta Ejecutiva: criterio sobre las implicaciones para la CCSS de la aplicación del Código Procesal Laboral.
- III) **Discusión en cuanto a las Consideraciones para la selección y nombramiento Asesores de Junta Directiva** (documento distribuido).
- IV) **Proposiciones y asuntos varios de los señores Directores.**
- a) **Planteamientos Director Barrantes Muñoz:**
- i) Impacto de las listas de espera en la prestación de los servicios de salud de la CCSS (anotación: la presentación de la Gerencia Médica está programada para el 26 de marzo del año 2015).
- b) **Planteamiento del Director Loría Chaves:** en relación con el sistema co-pago de las atenciones especializadas en el Centro Nacional de Odontología.
- c) **Planteamientos de la Directora Alfaro Murillo:**
- Copia de los Informes completos sobre cumplimiento del Acuerdo entre el Ministerio de Hacienda y la Presidenta Ejecutiva de la CCSS en relación a la deuda del Estado con la Institución, con fecha 25 de agosto de 2014.
 - Copia del Informe detallado de la **metodología de cálculo consensuada** entre ambas instituciones para certificar el monto actualizado de la deuda. Este producto tenía como fecha de cumplimiento el 25 de noviembre de 2014.
 - **Monto actualizado de la deuda del Estado con la CCSS.**
 - Informe con el primer conjunto de medidas sobre los rubros de mayor consenso y relevancia relacionadas con los instrumentos y mecanismos de financiamiento y pago para que el Estado atienda la deuda.
 - Atención artículo 14° de la sesión N° 8762, celebrada el 5 de febrero de 2015, en relación con aseguramiento agentes del INS (Instituto Nacional de Seguros); solicitud presentación informe escrito.
- V) **Auditoría.**

- a) **Nota del 9 de febrero del año 2015**, firmada por Auditor y Subauditor: *Informe gerencial sobre actividad desplegada por la Auditoría durante el período 2014.*

A las dieciocho horas con cuarenta minutos se levanta la sesión.