

Jueves 1 de marzo de 2018

N° 8961

Acta de la sesión ordinaria número 8961, celebrada por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, a las nueve horas del jueves 1 de marzo de 2018, con la asistencia de los señores: Presidente Ejecutivo, Dr. Llorca Castro; Vicepresidente, Dr. Fallas Camacho; Directores: Licda. Soto Hernández, Dr. Devandas Brenes, Lic. Barrantes Muñoz, Sr. Loría Chaves, Lic. Gutiérrez Jiménez, Ing. Alfaro Murillo, Lic. Alvarado Rivera; Auditor, Lic. Hernández Castañeda; y Lic. Alfaro Morales, Subgerente Jurídico. Toma el acta Emma Zúñiga Valverde.

La Directora Alfaro Murillo y el Director Loría Chaves informaron que retrasarán su llegada a esta sesión.

ARTICULO 1°

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

ARTICULO 2°

El señor Presidente Ejecutivo hace referencia a la agenda distribuida para la sesión de esta fecha, que seguidamente se transcribe, literalmente y que es la definida para el día de hoy:

- I) “Comprobación de quórum.**
- II) Aprobación agenda.**
- III) Reflexión a cargo del Director Gutiérrez Jiménez.**
- IV) Aprobación acta de la sesión número 8959.**
- V) Correspondencia.**
- VI) Presidencia Ejecutiva:**

Oficio N° P.E.-0416-2018, de fecha 20 de febrero de 2018: revisión y propuestas de ajustes de los perfiles vigentes para los cargos de las Gerencias Médica, Financiera y de Logística.

- VII) Propuesta del Diputado Gonzalo Ramírez Zamora, Presidente de la Asamblea Legislativa:** visita del Dr. John Maxwell en marzo próximo. El señor Maxwell es experto en liderazgo, conferencista y coach internacional.

VIII) Gerencia Administrativa:

- a) Oficio N° GA-43024-2017**, de fecha 6 de diciembre de 2017: atención artículo 7°, sesión 8825 y artículo 4°, acuerdo segundo de la sesión N° 8909: **Informe Siniestralidad y Riesgos del Trabajo de las Personas Trabajadoras, CCSS -1016-2017.**

(...)

- 4- *considerando las necesidades planteadas... autorizar la dotación de 13 plazas de profesionales en salud ocupacional y de 7 médicos especialistas en Medicina del Trabajo.*

IX) Proyecto de fortalecimiento de la prestación de servicios en el Primer nivel de atención: *propuesta continuidad equipo que participa en el proceso de fortalecimiento del Primer nivel de atención:* presentación a cargo de la Directora del citado Proyecto, Dra. María del Rocío Sánchez Montero.

X) Gerencia de Infraestructura y Tecnologías:

GIT-0322-2018 del 27 de febrero de 2018: complemento acuerdo adoptado en el artículo 24°, sesión N° 8924 del 31-08-2017: sustitución interina de funcionarios que se requieran para el proceso de implementación del Proyecto EDUS, tomando como referencia los lineamientos generales contenidos en el documento denominado “*Disposiciones para el nombramiento interino de funcionarios asignados para atender proyectos especiales y la cadena de sustitución de éstos*”.

XI) Gerencia de Pensiones:

- a) **Oficio N° GP-0875-2018**, de fecha 19 de febrero de 2018: *propuesta revalorización N° 73 de los montos de las pensiones del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte*, a partir del 1° de enero de 2018.

XII) Gerencia de Logística: para decisión:

a) **Contratación administrativa:**

a.1) **Oficio N° GL-0232-2018**, de fecha 23 de febrero de 2018: *propuesta convalidar el acto de adjudicación de la compra directa N° 2016CD-000090-5101, promovida para la compra de Fingolimod 0,5, código 1-11-41-0108: ítem único: 212 (doscientos doce) cientos*, cantidad referencial, por un precio unitario de \$7.543,00 cada ciento, a favor de Distribuidora Farmanova S.A., oferta en plaza; monto total estimado por adjudicar \$1.599.116,00.

a.2) **Oficio N° GL-0233-2018**, de fecha 23 de febrero de 2018: *propuesta adjudicación licitación pública N° 2016LN-000005-05101, a través de la plataforma electrónica Compr@red, promovida para la compra de Pruebas para la determinación semi-automatizada de microorganismos y determinación de PSA: ítem único: 170.000 unidades*, cantidad referencial, por un precio unitario de \$8,20 cada unidad, a favor de CAPRIS S.A., oferta N° 01, en plaza; monto estimado a adjudicar \$1.394.000,00 (un millón trescientos noventa y cuatro mil dólares).

XIII) Gerencia Médica: para decisión.

- a) **Oficio N GM-SJD-0079-2018**, de fecha 9 de enero de 2018: *propuesta reforma Reglamento del Comité Central de Farmacoterapia de la CCSS: artículos 3, 8, 10, 11,*

16, 17, 20, 21, 23, 25, 26 y 28 e inclusión Capítulo Noveno: Actividades de apoyo al Comité Central de Farmacoterapia.

b) Oficio N° GM-SJD-29576-2017, de fecha 28 de setiembre de 2017: propuestas:

- **Política Institucional de Atención Integral a la Adolescencia**, así como
- **Servicios hospitalarios diferenciados y amigables para personas adolescentes.**

c) Asuntos informativo:

c.1) Oficio N° GM-SJD-31049-2017, de fecha 1° de noviembre de 2017: atención artículo 3°, sesión 8927 del 21-09-2017: **informe de la Dirección Técnica del Proyecto de Fortalecimiento de la Atención Integral del Cáncer sobre los recursos destinados para la atención del cáncer.**

c.2) Oficio N° GM-SJD-20608-2017, de fecha 31 de marzo de 2017: presentación **Informe Programa de trasplante hepático y cirugía hepatobiliar.**

c.3) Oficio N° GM-SJD-23353-2017, de fecha 29 de mayo de 2017: **informe avances estrategia de la Patología Cardiovascular.**

c.4) Oficio N° GM-SJD-23198-2017, de fecha 29 de mayo de 2017: atención artículo 10°, sesión N° 8545 “Informe del equipo de especialistas nacionales nombrado para el análisis de la situación del Seguro de Salud”: recomendación R76¹ (R.76): **informe análisis comportamiento de las hospitalizaciones evitables 1997-2016 (23°, 8586).**

XIV) Gerencia Financiera: para decisión.

a) Oficio N° GF-3052-2017, de fecha 25 de octubre de 2017: presentación **estados financieros institucionales del Seguro de Salud al 30 de junio-2017.**

b) Oficio N° GF-0266-2018, de fecha 23 de enero de 2018: propuesta **Plan- Presupuesto Ordinario del año 2018 (DFOE-SOC-1470).**

c) Oficio N° GF-0541-2018, de fecha 8 de febrero de 2018: **informe situación de la deuda del Estado con la CCSS, al mes de diciembre de 2017, (información solicitada por el Director Barrantes Muñoz, punto 9).**

XV) Gerencia Administrativa: para decisión:

a) Oficio N° GA-42418-2017, del 24 de agosto de 2017: presentación **informe técnico-jurídico y propuestas en relación con los pluses salariales en:**

¹ R.76. Estimar y divulgar públicamente las estadísticas pertinentes para conocer el desempeño actual de los servicios en materia de enfermedades y mortalidad prevenible.

- *Reconocimiento de Patólogos.*
- *Incentivo vivienda Médico Asistente Especialista Zona Rural.*
- *Salario en especie y auxilio económico para la alimentación.*

- b) **Oficio N° GA-42860-2017**, del 6 de noviembre de 2017: **propuesta “Reglamento uso medios electrónicos de comunicación e imágenes en la CCSS”**; anexa oficio N° DJ-5397-2017.
- c) **Oficio N° GA-0048-2018** de fecha 17 de enero de 2018: análisis y propuesta de contar con un *museo, sala y/o casa de la cultura en la CCSS* (12°, 8915)

Asuntos informativos:

- d) **Oficio N° GA-0053-2018**, de fecha 16 de enero de 2018: *informe sobre la respuesta institucional en la atención de la emergencia provocada por el Huracán Otto.*
- e) **Oficio N° GA-0127-2018 / GM-SJD-1043-2018**, de fecha 25 de enero de 2018: *cronograma de trabajo en relación con la finalización del Proyecto Modelo de Evaluación de Directores Médicos de Centros de Salud en la CCSS el 30 de abril-2018.*
- f) **Oficio N° GA-0313-2018**, de fecha 20 de febrero de 2018: atención artículo 17°, sesión N° 8919 del 3-08-2017: *informe específico sobre cómo están funcionando los órganos bipartitos y dentro de ellos Junta de Relaciones Laborales*, a raíz del recurso de apelación presentado por el investigado Junior Trejos Rojas, expediente N° CIPA-063-09.

XVI) Gerencia de Pensiones: para decisión.

- a) **Oficio N° 0396-2018**, de fecha 29 de enero de 2018: **Informe final “Mesa de Diálogo de los Sectores Sociales para la sostenibilidad del Seguro de Pensiones de la CCSS”** (7°, 8941).
- b) **Oficio N° GP-53682-2017**, de fecha 24 de noviembre de 2017: presentación documento *“Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, Valuación Actuarial de Corto Plazo con corte al 31 de diciembre-2016”*.
- c) **Oficio N° GP-53710-2017**, de fecha 27 de noviembre de 2017: *informe de la SUPEN (SP-1092-2016) al Comité de Vigilancia del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, correspondiente a la situación del RIVM al 31 de diciembre de 2015 y hechos subsecuentes al 31 de agosto de 2016”*.
- d) **Oficio N° GP-54055-2017**, de fecha 15 de diciembre de 2017: atención artículo 5°, acuerdo segundo de la sesión N° 8911 del 15-06-2017: *informe acciones ejecutadas en cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el informe de Auditoría Interna oficio N° 49532 (Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte).*

e) **Oficio N° GP-0627-2018**, de fecha 7 de febrero de 2018: *informe de la SUPEN al Comité de Vigilancia del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.*

f) *Informe de las inversiones del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte:*

f.1 **Oficio N° GP-51244-2017 del 7-8-17:** *Informe de las inversiones del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte correspondiente al II Trimestre del 2017.*

f.2 **Oficio N° GP-0493-2018 del 31-01-18:** *Informe de las inversiones del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte correspondiente al IV Trimestre del 2017.*

Anotación: se presenta según lo dispuesto en el artículo 8°, inciso d) del Reglamento para la Inversión de las Reservas del Seguro de IVM.

XVII) Auditoría.

a) **Oficio 5157-2018** de fecha 15 febrero de 2018: informe Gerencial sobre la actividad desplegada por la Auditoría Interna durante el período 2017.

XVIII) Proposiciones y asuntos por presentar por parte del señor Presidente Ejecutivo, entre otros:

a) **5 al 7 de marzo del año 2018:** participación del Sr. Presidente Ejecutivo, en *XXXIX Asamblea Ordinaria de CISSCAD* (Consejo de Instituciones de Seguridad Social de Centroamérica y república Dominicana), *en Guatemala*; ahí se realizará *traspaso Presidencia Pro Tempore de la CCSS al Instituto Guatemalteco Seguridad Social para período 2018-2019.*

b) **Oficio N° P.E.1896-2016** de fecha 23 de junio de 2016: nuevo diseño del *Plan Estratégico Institucional 2015-2018*; se atiende lo solicitado en el artículo 22°, apartado 5, sesión N° 8818: **se acordó:** *instruir a la Presidencia Ejecutiva y a las Gerencias para que inicien un proceso de divulgación del citado Plan Estratégico Institucional.*

c) **Oficio N° P.E. 25.921-2015** de fecha 20 de abril de 2015: **propuesta readecuación e integrada del “Proyecto de Desarrollo Integral de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos en la CCSS”** (art. 8°, ses. N° 8794 del 17-08-2015).

d) **En el oficio N° DPI-554-16 fechado 20 de diciembre-2016: solicita retiro del oficio N° DPI-186-16**, del 8-01-2016 que contiene el *informe ejecutivo del IGIS “Índice de gestión Institucional período 2013-2015”*, con el fin de presentar el informe integrado del período 2013-2016 en febrero-2017 (Ref.: PE-55833-16); se atiende la solicitud del Director Barrantes Muñoz.

Anotación: fijación fecha para recibir a la Defensora de los Habitantes, que solicitó audiencia para tratar el tema del aseguramiento en la Institución.

- e) **Programación** Asamblea de accionistas de la Operadora de Pensiones Complementarias y de Capitalización Laboral de la Caja Costarricense de Seguro Social S.A. (OPCCCSS, S.A.): presentación –Informe de Resultados correspondientes al Primer y Tercer Trimestre del año 2017, por parte de la Presidencia y Fiscalía; capitalización utilidades.

XIX) Proposiciones y asuntos varios de los señores Directores.

Anotación: *el 2-5-17 y el 16-6-17 la Sría. Junta Directiva remitió recordatorios a los Sres. y Sras. Gerentes, a quienes se pidió rendir los informes.*

A) Planteamientos Director Barrantes Muñoz:

- 1) Que conocida la propuesta de Modelo Integral de Riesgos y su mapa de ruta, dado que el calendario de ésta es a dos años plazo, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley de Control Interno, se solicite a todas las Gerencias institucionales la presentación a la Junta Directiva de los planes actuales de gestión de riesgos correspondientes a las áreas a su cargo. Plazo: un mes.
Nota: *mediante el oficio del 3-7-17, N° 53.007, la Secretaria Junta Directiva solicita a todas las Gerencias atender este asunto.*
- 2) Reiterar lo solicitado en relación con el oficio N° GL-43.704-206 sobre Proyecto de Evaluación independiente sobre la eficiencia en los procesos de contratación pública de medicamentos de la CCSS. Pendiente de presentar a Junta Directiva conforme se solicitó mediante el oficio N° 68310 de fecha 29-11-16.
Nota: *mediante el oficio del 3-7-17, N° 53.008, la Secretaria Junta Directiva solicita a la Gerente de Logística atender este asunto.*
- 3) Revisión de la situación actual del régimen de cesantía en la CCSS previo análisis de legalidad del acuerdo adoptado por la Junta Directiva, de su ajuste con la equidad y de su impacto financiero, a fin de resolver conforme con el objetivo de la sostenibilidad institucional. Fijar plazo al informe solicitado en el oficio N° 60.651 emitido por la Presidencia Ejecutiva y dirigido al Gerente Administrativo el 10-10-2016.
Nota: *mediante el oficio del 3-7-17, N° 53.009, la Secretaria Junta Directiva solicita al Gerente Administrativo atender este asunto.*
- 4) A fin de que se establezcan y ejecuten las acciones necesarias que garanticen que las bases de datos EDUS, SICERE y cualesquiera otra en la CCSS cumplan con la protección que exige la Ley de protección de datos personales, se solicite presentar de inmediato el informe unificado solicitado a la Gerencias Médica, Financiera, de Infraestructura y Tecnologías (oficio 68.307) con plazo para enero de 2017.
Notas:
 - i) *mediante el oficio del 3-7-17, N° 53.010, la Secretaria Junta Directiva solicita a la Gerente Médico, al Gerente Financiero y a la Gerente de Infraestructura y Tecnologías atender este asunto.*

ii) *Por oficio del 18-12-17, N° GIT-55336-2017, la Gerente de Infraestructura y Tecnologías se dirige a la Gerente Médico y le recuerda el requerimiento de la Junta Directiva.*

- 5) Reiterar que se informe a la Junta Directiva sobre los alcances e implicaciones para la CCSS del documento suscrito entre la Presidencia Ejecutiva y el Ministro de Salud sobre la creación del Instituto de la Equidad en Salud.

Nota: mediante el oficio del 3-7-17, N° 53.011, la Secretaria Junta Directiva solicita a la Gerente Médico atender este asunto.

- 6) Se reitera solicitud presentación, por parte de la Gerencia Médica, del estudio solicitado por la Junta Directiva, en cuanto al aprovechamiento de capacidad instalada en unidades hospitalarias de la Caja Costarricense de Seguro Social, a efecto de precisar estrategias y acciones sostenibles para disminución y adecuado manejo de las listas de espera.

Notas:

- *Mediante el oficio del 4-7-17, N° 53.013, la Secretaria Junta Directiva solicita a la Gerente Médico atender este asunto.*

- *Por medio del correo electrónico del 1-9-17, la Lida. Ana María Coto Jiménez, Asesora Gerencia Médica, informa que este asunto será presentado en la segunda de setiembre del año 2017.*

- 7) Que la Gerente Médica presente a la Junta Directiva, en un plazo de 22 días, la evaluación detallada de los resultados e impacto de todas los proyectos de jornadas extraordinarias presentadas por esa Gerencia, aprobadas por la Junta Directiva para diversas unidades médicas hospitalarias para disminuir listas de espera quirúrgicas y la relación de costo beneficio de los resultados.

Nota: mediante el oficio del 14-9-17, número 53.541 la Secretaria Junta Directiva solicita a la Gerente Médico atender este asunto.

- 8) Solicitar a la Gerencia Financiera el informe pedido en el oficio N°60.649 de fecha 10 de octubre de 2016: informe general sobre situación actual de adeudos del Estado con la CCSS, considerando la situación del crédito con el Banco y propuestas de estrategias de cobro y recuperación de los ítemes adeudados.

Nota: mediante el oficio del 4-7-17, N° 53.014, la Secretaria Junta Directiva solicita al Gerente Financiero atender este asunto.

o *Por medio el oficio GF-0541-2018, fechado 8 de febrero de 2018 la Gerencia Financiera presenta el informe; tema incluido en la agenda.*

- 9) **Oficios números ETAH-024-6-17** del 26-6-17-7-17 y **ETAH-041-09-17** del 07-09-17: informes remitidos por el Dr Francisco Cubillo, Coordinador del ETAH (Equipo técnico de apoyo hospitalario); **situación actual del ETAH**; el Dr. Cubillo Martínez y el Lic. José Vicente Arguedas Mora se jubilan el 29-9-17.

B) Planteamientos del Director Gutiérrez Jiménez: asuntos en proceso de atención por parte de la administración:

b.1 Modelo salarial. Nuevas Alternativas.

Por medio de la nota N° 56.238 se solicitó al Gerente Administrativo el abordaje del asunto y presentar a la Junta Directiva la información pertinente.

b.2 Modelo de Servicio.

b.3 Tema referente a la productividad.

Por medio de la nota N° 56.238 se solicitó al Gerente Administrativo el abordaje del asunto y presentar a la Junta Directiva la información pertinente.

Anotaciones:

- El Director Gutiérrez Jiménez reitera el apoyo y hace suyas las solicitudes del Director Barrantes Muñoz que se consignan en los puntos 1, 3, 4, 7, 8 y 10. En el caso del apartado 9), referente al *informe general sobre situación actual de adeudos del Estado con la CCSS, considerando la situación del crédito con el Banco y propuestas de estrategias de cobro y recuperación de los ítemes adeudados*, solicita que se adicione las deudas por superávit de las empresas del Estado relacionadas con el artículo 78 de la Ley de Protección al Trabajador.
- Por medio del oficio N° 53.111 del 31-7-17, la Sría. de Junta Directiva solicita al Gerente de Pensiones la atención de lo gestionado en cuanto a artículo 78 de la Ley de Protección al Trabajador.

C)

i) Mociones planteadas por el Director Devandas Brenes:

Moción N° 1:

Instruir a la Gerencia Médica para que llegue a acuerdos con los colegios profesionales que instalen consultorios de atención a médicos para sus agremiados. Tales servicios se realizarán en el marco de las regulaciones establecidas en el Reglamento de Médicos de Empresa.

Moción N° 2:

Informe de la Gerencia de Logística y de la Auditoría, en relación con inventarios en Almacén General.

Nota: en el capítulo de la Gerencia de Logística se contempla el informe visible en el oficio N° PE-13671-2017 del 5-07-17: anexa nota N° GL-45.559-2017/DABS-01144-2017/ALDI-4364-2017 del 29-06-2017: que contiene el resumen ejecutivo, en función a la justificación de inventarios de la Unidad Programática 1144 Área Almacenamiento y Distribución (ALDI).

D) Planteamiento Director Loría Chaves:

- d.1** Convenios con las universidades para la formación de especialistas.
- d.2** Clasificación del Área de Salud de Goicoechea 2, en resguardo de los acuerdos de Junta Directiva.
- d.3** Conocimiento del protocolo de readaptación laboral aprobado por la Gerencia y sus impactos.
- d.4** Revisión del artículo 9° de la sesión N° 6527 del 6 de octubre de 1988, que otorga beneficios a los instructores del CENDEISS (Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social).
- d.5** Revisión de la política para establecer la razonabilidad de precios.

Anotación:

- i)** En el artículo 5° de la sesión N° 8896 del 23-3-17, se solicitó a todas las Gerencias bajo la coordinación de la Gerencia de Logística una revisión del asunto, en razón de planteamientos recibidos por parte de organizaciones y grupos trabajadores de la CCSS; ya se hizo recordatorio a Gerencia Logística sobre el particular.
- ii)** En el capítulo de la Gerencia de Logística se contempla el oficio de la Gerencia de Logística N° *GL-45.651-2017 del 27-07-2017, que contiene el informe en relación con la Metodología para la Elaboración de Estudios de Razonabilidad de Precios en Procedimiento de Compra que tramita la CCSS.*

E) Puestos confianza Junta Directiva.

XX) ASUNTOS QUE SE PROPONE REPROGRAMAR PARA UNA PROXIMA SESIÓN:

1) GERENCIA ADMINISTRATIVA:

Asuntos informativos:

- a) Oficio N° GA-42564-2017**, del 20 de setiembre de 2017: ***informe asignación, utilización y estado de las ambulancias*** (14°, 8926).
- b) Oficio N° GA-42098-2017**, de fecha 27 de junio de 2017: ***certificación otorgada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) de la iniciativa Global EMT que clasifica al Equipo Médico de Emergencias de la CCSS como EMT nivel uno; EMT (Equipo Médico de Emergencia). Presentación.***
- c) Oficio N° GA-42409-2017**, de fecha 23 de agosto de 2017: **atención artículo 30°, sesión N° 8878 del 8-12-2016: informe en relación con la puesta en marcha de la propuesta**

introducción de “Mecanismos alternos al procedimiento administrativo y disciplinario y/o patrimonial tramitados en la CCSS”.

- d) Oficio N° GA-42752-2017**, del 20 de octubre de 2017: informe sobre *plazas de médicos especialistas que están siendo ocupadas sólo por cuatro horas* (39°, 8899).

Asuntos para decisión:

- e) Gerencia Administrativa y Financiera: oficio N° GF-0876-2017/GA-42487-2017**, de fecha 4 de setiembre de 2017: atención artículo 6°, sesión N° 8890 del 23-02-2017: *informe análisis plus salarial de representación judicial, origen e implicaciones (ejercicio de la labor de representación judicial sin límite de suma de los abogados que son funcionarios de la CCSS).*
- f) Oficio N° GA-42147-2017**, de fecha 4 de julio de 2017: propuesta e informe de *actualización y seguimiento sobre medidas cautelares en curso –separación del cargo con goce de salario en procedimientos administrativos –debidos procesos-* (se atiende art. 11°, sesión N° 8840; el asunto se origina en solicitud hecha por Sindicato Nacional de Administradores de Servicios de Salud del Seguro Social /SINASSASS/; ya se le dio respuesta).
- g) Oficio N° GA-42772-2017**, del 25 de octubre de 2017: atención artículo 17°, sesión N° 8919 del 3-08-2017: *informe funcionamiento Órganos Bipartitos y Paritarios.*

2) GERENCIA DE LOGÍSTICA.

a. Asuntos Informativos:

- a.1 Oficio N° GL-45.559-2017/DABS-01144-2017/ALDI-4364-2017 del 29-06-2017:** contiene resumen ejecutivo, en función de la *justificación de inventarios de la Unidad Programática 1144 Área Almacenamiento y Distribución (ALDI)*, que es trasladada a la Junta Directiva por medio de la nota N° PE-13671-2017 del 5-07-17, firmada por la Msc. Elena Bogantes Zúñiga, Asesora de la Presidencia Ejecutiva. *Se atiende la solicitud del Director Devandas Brenes.*
- a.2 Oficio N° 53202**, del 6 de julio de 2017, firmado por el Auditor Interno, sobre los *hechos relacionados al Inventario y Suministros y Medicamentos 2016 a nivel institucional, así como la justificación de las diferentes (faltantes y sobrantes) de algunas bodegas del Área de Almacenamiento y Distribución.*
- a.3 UNDECA (Unión Nacional Empleados CCSS): oficio N° SG-900-2017**, del 9-8-17, firmado Srio. Gral.: solicita se le informe sobre denuncia presunta pérdida millonaria por faltante medicamentos.
- b. Oficio N° GL-45.651-2017**, de fecha 27 de julio de 2017: informe relacionado con la *“Metodología para la elaboración de Estudios de Razonabilidad de Precios en*

Procedimientos de Compra que tramita la CCSS” (se atiende lo solicitado en el art. 5°, sesión N° 8896, así como la solicitud del Director Loría Chaves -punto d.4-).

- c. **Oficio N° GL-45.366-2017**, fechado 18-5-2017: atención artículo 21°, sesión N° 8809 del 05-11-2015: informe en relación con las *causas por las que se debió recurrirse a la modificación contractual, en el caso del renglón uno (01) de la licitación pública N° 2010LN-000005-1142: adquisición de pruebas efectivas automatizadas para la identificación de microorganismos y de sensibilidad a los antibióticos (PSA) controles (cepas ATCC) e insumos, código 2-88-16-0225.*
- d. **Oficio N° GL-45.426-2017**, de fecha 14 de junio de 2017: informe en relación con el *consumo del catéter intravenoso número 22 G x 2.54 cm., código 2-03-01-0997 (art. 13°, Ses. N° 8849).*
- e. **Oficio N° GL-45.511-2017**, de fecha 4 de julio de 2017: informe sobre el **análisis del proyecto de la UNOPS denominado “Evaluación independiente de eficiencia en la contratación pública para la CCSS”**; solicitado en el artículo 17°, sesión N° 8841.
- f. **Oficio N° GL-45.465-2017** de fecha 1° de agosto de 2017: atención artículo 29°, sesión N° 8901 del 27-04-2017: *informe sobre situación actual del Área de Laboratorio Óptico; limitación espacio físico y recurso humano.*
- g. **Oficio N° GL-46121-2017**, de fecha 13 de noviembre de 2017: atención artículo 38°, sesión N° 8900 del 20-04-2017: informe en relación con la **licitación pública N° 2010LN-000017-1142: “Pruebas efectivas para detectar antígenos y anticuerpos anti-eritrocitos”**, contrato 8521 de 25 de febrero del año 2014, reclamo presentado por el Sr. José Francisco Coto Gómez, Gerente General de Diagnostika S.A.
- h. **Oficio N° GL-0050-2018/GM-DFE-0665-2018**, de fecha 18 de enero de 2018: informe sobre la *situación de abastecimiento de Sofosfuvir + Velpatasvir para el tratamiento de Hepatitis C (artículo 9°, sesión N° 8950 del 11-1-18).*
- i. **Oficio N° GL-0134-2018**, de fecha 1° de febrero de 2018: acciones realizadas en el **procedimiento de insumos para Terapia Endovascular –Hemodinamia (5°, 8902).**
- j. **Para decisión: oficio número GL-0162-2018** de fecha 8 de febrero del 2018: *propuesta reforma “Modelo de distribución de competencias en Contratación Administrativa y Facultades de adjudicación de la CCSS”, según se detalla:*
- Modificar los artículos 1, 2, 4 y 5 y establecer
 - Transitorio I: los procedimientos de contratación iniciados antes de la vigencia de este modelo, se concluirán conforme a las disposiciones vigentes al momento ...
 - Transitorio II: ... inclusión de la figura del Gestor de Red al mismo nivel del DRSS y de igual forma en caso de requerirse modificaciones al citado MODICO (Modelo de Distribución de Competencias) respecto nomenclaturas u

otros de carácter formal producto del proceso de reestructuración del nivel central, se delega en el Área de Regulación y Evaluación la modificación de los nombres respectivos.

Anotación: *Se presenta el oficio arriba indicado y dejar sin efecto los oficios números GL-45.701-2017 del 7-08-2017 y GL-46.108-2017 del 7-11-2017.*

3) GERENCIA DE PENSIONES:

a) **Para decisión:** se presentan en atención a: disposición 4.1, inciso a) informe de la Contraloría DFOE-SOC-35-2008; artículo 2°, Acuerdo primero, sesión N° 8288 y artículo 23°, sesión N° 8245:

a.1 **N° GP-51313-2017 del 4-8-17: Estados financieros auditados del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte al 31 de diciembre del 2016.**

a.2 **N° GP-51314-2017 del 4-8-17: Estados financieros auditados del Régimen no Contributivo de Pensiones al 31 de diciembre del 2016.**

b) **Asuntos informativos:**

b.1 **Oficio N°GP-52.426-2017 del 27 de setiembre del 2017:** Informe *Perfil de Pensiones por Invalidez que se están concediendo en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte* (artículo 16°, sesión N° 8908).

b.2 **Oficio N° GP-53795-2017**, de fecha 30 de noviembre de 2017: atención artículo 5°, sesión N° 8935 del 30-10-2017: informe *impacto en el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte de no contar con los recursos que corresponden al 0.66% del aporte del Estado.*

b.3 **Oficio N° GP-53680-2017**, de fecha 24 de noviembre de 2017: atención artículo 5°, sesión N° 8911 del 15-06-2017: **propuesta recomendación escenario 2: Distribución de recursos provenientes del artículo 78° de la Ley de Protección al Trabajador; anexa oficios números DAE-0898-2017 del 23-11-2017 y DFA-1810-2017:**

Escenario 1: asignar el 95% de los recursos corrientes al flujo de efectivo del RIVM y 5% a influenciar la escala contributiva del RIVM

Escenario 2: asignar el 90% de los recursos al flujo efectivo del RIVM y 10% a influenciar la escala contributiva del RIVM

4) GERENCIA MÉDICA:

a.1) **Oficio N° GM-SJD-23023-2017** de fecha 30 de junio de 2017: atención artículo 4° de la sesión N° 8904 del 11-05-2017: anexa **cuadro de resumen de cada uno de los asuntos a los cuales la Junta Directiva solicitó dar atención y las acciones desarrolladas en cada caso.**

a.2) **Oficio N° GM-SJD-27051-2017** de fecha 8 de agosto de 2017: atención de lo acordado en el artículo 22°, sesión N° 8888 del 16-02-2017: *informe respecto del mamógrafo del Hospital Nacional de Geriatria y Gerontología Raúl Blanco Cervantes.*

a.3) **Oficio N° GM-SJD-29993-2017 de fecha 04 de octubre del 2017:** revisión Anual de la vigencia de las áreas establecidas como prioritarias. (Art. 22, sesión N° 8709, celebrada el 03-04-2014).

b) Otros asuntos informativos:

b.1) **Oficio N° GM-SJD-23814-2017**, de fecha 12 de junio de 2017: *informe de -doble disponibilidad en Neurocirugía de los Hospitales México, San Juan de Dios y Calderón Guardia* (art. 38°, ses. N° 8549: se dio la autorización para que, a partir del mes en curso y hasta marzo del año 2012, en el caso Neurocirugía, en los Hospitales México, San Juan de Dios y Calderón Guardia, se realice doble disponibilidad).

b.2) **Oficio N° GM-SJD-23815-2017**, de fecha 12 de junio de 2017: *informe de los medicamentos objeto de recursos de amparo* (art. 21°, ses. N° 8908; se atiende la moción de la Directora Alfaro Murillo).

5) GERENCIA FINANCIERA: para decisión:

Asuntos informativos:

a) **Oficio N° GF-3102-2017²**, de fecha 29 de agosto de 2017: Gerencia Financiera, Gerencia de Pensiones y Dirección Jurídica: informe sobre el procedimiento de pago de la pensión complementaria del *Fondo de Retiro (FRE)*; se complementa con la nota de la Dirección Jurídica N° DJ-5017-2017 (*art. 15°, Ses. N° 8922 del 17-8-17*).

b) Informes de morosidad patronal, trabajador independiente y Estado

b.1 **Oficio N° GF-2923-2017**, de fecha 8 de agosto de 2017: *informe de morosidad patronal, trabajador independiente y Estado al II trimestre-2017.*

b.2 **Oficio N° GF-0202-2018**, de fecha 6 de febrero de 2018: *informe de morosidad patronal, trabajador independiente y Estado al IV trimestre-2017.*

c) **Oficio N° GF-3562-2017**, del 17 de octubre de 2017: *Estudio de aseguramiento Banco BAC San José Pensiones, Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A.* (Artículo 45°, sesión 8856 y artículo 12°, sesión N° 8872).

Asuntos para decisión:

² Artículo 13°, sesión N° 8950 del 11-01-2018

- d) **Oficio N° GF-1779-2017**, del 26 de mayo de 2017: presentación a cargo de la firma Despacho Carvajal y Colegiados Contadores Públicos (Auditoría Externa) de los *Estados Financieros Auditados al 31 de diciembre del 2016*.
- e) **Oficio N° GF-3448-2017**, del 28 de setiembre del 2017: *costos totales de la propuesta para el cierre de brechas del Primer Nivel de Atención* (art. 26°, sesión N° 8902).
- 6) **GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍAS: asuntos para decisión:**
- a) **Oficio N° GIT-8394-2017**, fechado 16 de agosto de 2017: presentación segundo informe estado de avance *Proyecto Fortalecimiento de la Arquitectura de la Plataforma Tecnológica Institucional (Centro de Datos)*.
- b) **Oficio N° GIT-8661-2017** de fecha 18 de setiembre de 2017: atención artículo 6°, sesión N° 8926 del 14-09-17: informe de *avance proceso de donación de inmueble del Ministerio de Salud a la Caja, ubicado en la Comunidad de Quiriman de Nicoya*.
- c) **Oficio N° GIT-8792-2017**, de fecha 3 de octubre de 2017: informe resultado *evaluación de viviendas (utilizadas por cada Centro de Salud) propiedad de la CCSS, así como la ubicación, descripción del uso y estudios de condiciones físicas de cada inmueble* (27°, 8617).
- d) **Oficio GIT-8822-2017**, de fecha 06 de octubre del 2017. *Componente 1 Plan de Implementación y Ejecución Integral del Proyecto de Reforzamiento Estructural del Edificio Laureano Echandi* (art. 6°, Ses. N° 8906).
- e) **Oficio N° GIT-0072-2018**, de fecha 22 de enero de 2018: informe *resultado análisis sistema de pago de planillas por internet* 24/7; (2°, 8659).
- 7) **PROYECTO DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL DEL NIVEL CENTRAL:**
- Oficio N° GA-42549-2017 del 14-9-17**, firmado por Gerente Administrativo: contratación de servicios de consultoría entre la Caja Costarricense de Seguro Social y la *empresa Ernst & Young, Proyecto de reestructuración organizacional del Nivel Central, según lo solicitado en la sesión N° 8926 del 14-9-17*.
- 8) **PROYECTOS DE LEY EN CONSULTA: externa criterio:**
- A) **Gerencia Administrativa:**
- 1) **Externa criterio oficio N° GA-00012-2018 del 11-01-2018: Expediente N° 20.492, Proyecto ley de ordenamiento del sistema remunerativo y del auxilio de cesantía para el sector público costarricense**. Se traslada a Junta Directiva la nota número PE-15137-2017, fechada 14 de los corrientes, suscrita por la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa la comunicación del 14 de noviembre en curso,

número AL-CPAS-752-2017, que firma la licenciada Ana Julia Araya Alfaro, Jefa de Área de las Comisiones Legislativas II, de la Asamblea Legislativa.

- 2) ***Se solicitó criterio Expediente N° 19.959, Proyecto de Ley desarrollo regional de Costa Rica.*** Se traslada a Junta Directiva la nota número PE-0379-2018, fechada 15 de febrero del año en curso, suscrita por la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa la comunicación del 13 de febrero en curso, número CER-172-2018, que firma la licenciada Flor Sánchez Rodríguez, Jefe de Área de la Comisión Especial Mixta para que investigue y proponga recomendaciones al tema del desarrollo regional de Costa Rica, de la Asamblea Legislativa. *Se solicita criterio unificado con las Gerencias Financiera y Administrativa coordinar lo correspondiente y remitir el criterio unificado.*

B) Gerencia Médica:

- i. ***Externa criterio en oficio N° GM-SJD-0757-2018 del 22-01-2018: Expediente N° 19.881, Proyecto de ley "LEY GENERAL PARA LA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A PERSONAS CON TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA".*** Se traslada a Junta Directiva por medio de la nota N° PE-15019-2017, del 8-11-17, suscrita por la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa la comunicación del 7-11-17, CEPD-404-2017, que firma la Lida. Ericka Ugalde Camacho, Jefa de Área de las Comisiones Legislativas III, de la Asamblea Legislativa. *En oficio N° GM-SJD-0757-2018 del 22-01-2018, externa criterio.*
- ii. ***Externa criterio en oficio N° GM-SJD-0993-2018 del 25-01-2018: Expediente N° 20.404, Proyecto ley del Sistema de Estadística Nacional.*** Se traslada a la Junta Directiva por medio la nota N° PE-14272-2017, del 4-9-17, suscrita por la Msc. Elena Bogantes Zúñiga, Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa la comunicación que firma la Licda. Nancy Vílchez Obando, Jefe de Área de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa. Se solicitó criterio unificado las Gerencias Financiera, de Pensiones y Médica, que coordina y debe remitir el criterio unificado. *En oficio N° GM-SJD-0993-2018 del 25-01-2018, externa criterio.*

SOLICITA PRÓRROGA:

1) Gerencia Administrativa:

Solicita prórroga ocho días hábiles más para responder en oficio N° GA-43050-2017 del 12-12-2017: Expediente 20.113, Proyecto ley de movilidad colaborativa. Se traslada a Junta Directiva la nota del 7 de los corrientes, número PE-15423-17, que firma la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa copia de la comunicación fechada 6 de diciembre del presente año, número CG-251-2017, suscrita por la licenciada Ericka Ugalde Camacho, Jefa de Área, Comisiones Legislativas III, de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa.

2) Gerencia Financiera:

Se solicitó criterio: Expediente N° 20.179, Proyecto ley reforma a los artículos 176 y 184 y adición de un Transitorio a la Constitución Política para la estabilidad económica y presupuestaria. Se traslada a Junta Directiva por medio de la nota N° PE-15044-2017, del 9-11-17, suscrita por la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa la comunicación del 8-11-17, N° AL-CE20179-022-2017, que firma la Licda. Ana Julia Araya Alfaro, Jefa de Área de las Comisiones Legislativas II, de la Asamblea Legislativa.

3) Gerencia de Logística:

Se solicitó criterio: Expediente N° 20.202, Proyecto ley sobre el refrendo de las contrataciones de la administración pública. Se traslada a Junta Directiva la nota número PE-15477-2017, fechada 13 de noviembre del año 2017 (sic), recibida el 14 de diciembre del presente año, suscrita por la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa la comunicación del 12 de diciembre en curso, número AL-DSDI-OFI-0185-2017, que firma el licenciado Edel Rosales Noboa, Director a.i. del Departamento de Secretaría del Directorio de la Asamblea Legislativa, por medio de la que se consulta la redacción final del citado expediente número 20.202.

A propósito de la agenda, el Director Barrantes Muñoz refiere que el informe final de la Mesa de Diálogo de los sectores sociales está debidamente agendado, para conocimiento y decisión pero que está al final de la agenda. Propone que a ese tema se le fije una fecha y no tenerlo al final de la agenda, porque si no nunca se llegaría a ese punto y es un asunto de mucha relevancia.

Señala el doctor Llorca Castro que los señores Directores le han solicitado varias sesiones especiales. Hoy, precisamente, se agendó una y es para que se presente el tema del Fortalecimiento del Primer Nivel de Atención y, recuerda que los Miembros de esta Junta Directiva habían solicitado al menos una tarde, para analizar el tema de la Mesa de Diálogo. Le pregunta a la licenciada Zúñiga Valverde, si hay posibilidades de agendar un día, exclusivamente, para analizar el tema de la Mesa de diálogo.

Secunda el Director Gutiérrez Jiménez la posición de don Rolando Barrantes, pues le preocupa que haya pasado tanto tiempo y no se haya analizado este tema y le parece que es impostergable. Llama la atención para que se analice la posibilidad de que se presente el día de hoy como primer punto sino que se programe una sesión extraordinaria para un lunes o martes y se conozca el asunto. Le parece que este Órgano Colegiado no solo tiene la obligación de abordarlo sino que las personas externas a la Institución, están esperando la reacción de esta Junta Directiva y no entiende por qué no se ha hemos abordado este tema con mayor celeridad.

Señala el Director Fallas Camacho que también secunda la moción. Solicita que este tema se analice lo antes posible.

Sobre el particular, señala el doctor Llorca Castro que debido a que el próximo jueves no está programado un tema en especial, se podría agendar este asunto para ese día de primero toda la mañana, debido a que hay dos puntos en este tema que todavía no están concluidos, relacionados con la Dirección Actuarial. También, porque él no va a estar en el país ni lunes, ni martes. Entonces, confirma que este tema será incluido en la agenda del próximo jueves en la mañana.

Comenta el licenciado Barrantes Muñoz que cuando se vaya a analizar este tema, aquí lo que está colocado es Mesa de Diálogo y a los Miembros de la Junta Directiva, ya se les remitió el Informe correspondiente. Lo que le parece relevante es que de parte de la Gerencia de Pensiones, se presente una propuesta y una hoja de ruta de cómo se va a abordar el informe, para efecto de tener una precisión.

Al respecto, indica el señor Presidente Ejecutivo que se va a hacer lo propio para que el jueves se presente este tema, con toda su dimensión y consecuencias de lo que se discutió en la Mesa de Diálogo, para que esta Junta Directiva pueda tomar las decisiones del caso. Comenta que él fue a presentar un informe al Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF) y quedaron muy satisfechos de que el espíritu de esta Junta Directiva, no ha sido solo quedarse con el Informe de la Mesa de Diálogo, exclusivamente, sino que hay planteadas una serie de medidas un poquito más allá.

Por su parte, recuerda la Directora Soto Hernández que los Miembros de esta Junta Directiva, habían hecho una solicitud formal a la Gerencia de Pensiones y les envió un disco compacto con información, por lo que la Gerencia de Pensiones cumplió.

Apunta el doctor Fernando Llorca que falta completar dicha información y reforzar una serie de puntos, por lo que espera que para el jueves esté preparada y completa.

Por lo tanto, en el caso del citado informe de la Gerencia de Pensiones en cuanto al *Informe final Mesa de Diálogo de los Sectores Sociales para la sostenibilidad del Seguro de Pensiones de la Caja*, **se dispone** agendarlo para la sesión del 8 de los corrientes.

La Directora Soto Hernández plantea lo referente a la develación del óleo de la doctora María del Rocío Sáenz Madrigal, Expresidenta Ejecutiva de la Caja.

La Directora Soto Hernández plantea lo referente a la develación del óleo de la doctora María del Rocío Sáenz Madrigal, Expresidenta Ejecutiva de la Caja y en ese sentido, pide se realice un homenaje y se establezca una fecha.

El doctor Llorca Castro concuerda con la Licda. Soto Hernández y le parece que el evento se tendría que realizar un día en que estén presente todos los Directores. Además, tiene entendido que la Dra. Sáenz está fuera del país en estos días. Le solicita a la licenciada Zúñiga Valverde le pregunte nuevamente las posibles fechas para ese evento a la Dra. Sáenz Madrigal.

Por otra parte, se toma nota de que se reprograma, para la próxima sesión, la reflexión a cargo del Director Gutiérrez Jiménez.

ARTICULO 3º

Se somete a consideración y –por unanimidad de los presentes- **se aprueba** el acta de la sesión número 8959.

ARTICULO 4º

Se modifica la agenda y se procede a conocer la notificación de la Sala Constitucional, que corresponde a la resolución número 201800296, expediente número 12-004165-0007-Co.; gestión de desobediencia, recurso de amparo interpuesto por el señor Álvaro Alpízar Córdoba contra la Caja Costarricense de Seguro Social, cuyo “Por tanto” se consigna seguidamente:

Resolución número 201800296:

“Por tanto: se le ordena a Fernando Llorca Castro, en su condición de Presidente Ejecutivo de la Caja Costarricense de Seguro Social, y Fernando Llorca Castro, Óscar Ricardo Fallas Camacho, Mayra del Carmen Soto Hernández, Rolando Barrantes Muñoz, José Luis Loría Chaves, Adolfo Gutiérrez Jiménez, Renato Alvarado Rivera, Marielos Alfaro Murillo y Mario Devandas Brenes, por su orden Presidente, Vicepresidente y Directores, todos de la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, o a quienes en sus lugares ocupen esos cargos, cumplir lo dispuesto en la sentencia número 2012-006859 de las 15:32 horas del 23 de mayo de 2012, bajo la advertencia al Presidente Ejecutivo de ordenarse la apertura de un procedimiento administrativo en su contra sino lo hiciera. En cuanto a los integrantes de la Junta Directiva

Asimismo, se tiene que el “Por tanto” de la sentencia número 2012-006859 de las 15:32 horas del 23 de mayo del año 2012, se lee en los siguientes términos:

“(…) Se declara parcialmente con lugar el recurso, únicamente, en lo que respecta al extravío del expediente clínico del tutelado y a la necesidad de implementar el proyecto Expediente Digital Único en Salud (EDUS) en un plazo razonable y para la extensión progresiva a todos los niveles de atención de salud. Se ordena a Donald Fernández Morales y a Alberto Chacón, en sus calidades respectivas de Director General a.i. y jefe del Archivo Clínico, ambos del Hospital México o a quienes en sus lugares ocupen esos cargos, que se abstengan de incurrir, nuevamente, en los hechos que dieron mérito a la presenta estimatoria. Se ordena a la Presidente Ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro social, Ileana Balmaceda Arias o a quien la sustituya y a la Junta Directiva, lo siguiente: a) Implementar y ejecutar el proyecto Expediente Digital Único en Salud (EDUS) en un plazo razonable en las áreas de salud o a nivel primario de atención y b) extender, progresivamente, ese Proyecto EDUS al resto de las áreas de atención en salud de la Institución. Se advierte a las autoridades recurridas que, de conformidad con lo establecido por el artículo 71 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional se impondrá prisión de tres meses a dos años o de veinte a sesenta días multa, a quien recibiere una orden que deba cumplir o hacer cumplir, citada dentro de un recurso de amparo y no la cumpliere o no la hiciera cumplir, siempre que el delito no esté más gravemente penado. Se condena a la Caja Costarricense de Seguro Social al pago de las costas, daños y perjuicios causados con los hechos que sirven de base a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia de lo contencioso administrativo ...”.

Ingresa al salón de sesiones el licenciado Andrey Quesada Azucena, Jefe a.i. del Área de Gestión Judicial de la Dirección Jurídica.

A propósito, el licenciado Gutiérrez Jiménez manifiesta que él nunca ha sido notificado de ninguna gestión de la Sala Constitucional y, por lo tanto, no podría aceptar que en su caso y sería igual para la mayoría de los señores Directores, que esta Junta Directiva haya incumplido. Entonces, cuando el señor técnico de la Sala Cuarta se refiere a que con instrucciones, porque ha recibido algún oficio de la Secretaría, debo indicar que en ese sentido, esta Junta Directiva nunca ha conocido, sino hasta hoy, gestiones de la Sala Constitucional relacionadas con el asunto. Además, no solo este Órgano Colegiado, sino que en las anteriores Juntas Directiva el tema se ha presentado y este Director en particular, ha insistido mucho en el que se cumpla con el Expediente Electrónico Único en Salud, pero también debe quedar claro de que el tema no es un proceso, como lo indicó en alguna oportunidad la Expresidenta, doña Laura Chinchilla, en el sentido de que el proyecto era de dos años, lo cual para muchos de los Miembros de esta Junta Directiva les resulta desalentados. Por ejemplo, no es simplemente llegar a hacer un expediente electrónico para un hospital, sino que tiene una serie de etapas y se tenía que iniciar con los EBASIS y hay infraestructura involucrada, así como equipo e interconexiones, entre otros aspectos y no son fáciles de disponer. También quiere resaltar que esta Junta Directiva e, incluso, la anterior, no solo ha dado todos los recursos necesarios para que el EDUS sea un éxito y cree que se están observando frutos importantes, sino que, además, se ha exigido que se cumpla con lo dispuesto en la Ley, en cuanto a los cinco años. Le parece que la Sala IV, entiende que los cinco años, fue un plazo establecido por algunas personas relacionadas con la Asamblea Legislativa y no, necesariamente, es un plazo técnico que tiene una fundamentación técnica de indicar “en ese plazo podemos cumplir”. Además, es objetivo en reconocer que se han generado atrasos importantes. El aprendizaje también ha sido en algunos momentos difícil, pero lo que quiere subrayar es que todos los Miembros de la Junta Directiva presentes y los pasados, han sido diligentes y han hecho un esfuerzo para que el proyecto avance, porque se tiene la absoluta claridad y conciencia de lo importante que es este proyecto. Hace hincapié de que el tema no fue conocido en actas y, por tanto, con el mayor respeto disiente de la Resolución que, también, hoy se presenta como una copia de recibido. Entonces, tampoco puede entender sea una notificación formal de los señores Miembros de la Sala Constitucional y en ese sentido, puede indicar que ha sido notificado, pues no está formalmente notificado, porque nunca ha sido notificado en relación con esos temas, porque no se cumple con la Ley de Notificaciones. Sin embargo, ha sido uno de los Directores que por el interés que ha tenido por muchos años y por el de esta Junta Directiva en particular, solicita que se siga adelante con el fondo del tema, porque tanto la Sala Constitucional como esta Junta Directiva, lo que pretende es que el Expediente Electrónico se logre concretar con éxito y sea una solución, para los problemas que se tienen en muchos campos de atención, de servicio y de control de la Institución. Aun cuando no esté notificado, le parece que el asunto amerita que este cuerpo colegiado, tome de inmediato una resolución a fin de aclararle a la Sala Constitucional, lo que corresponda e insistir en reiterar las instrucciones a la administración, para que cumpla dentro del plazo y reiterar lo que ya esta Junta Directiva ha hecho. Aclara que se está refiriendo a su persona, pero está seguro que alberga en sus comentarios, el sentir de la mayoría de los señores Directores, porque conoce de la diligencia y el interés que han tenido. En esos cuatro años se le ha dado recursos al Expediente Electrónico y se les ha exigido el cumplimiento y por tanto, no puede más que ratificar su interés para que funcione.

Manifiesta el Director Barrantes Muñoz que está de acuerdo en todo lo expuesto por el licenciado Gutiérrez Jiménez, relacionado con el tema de la no notificación, hoy en la mañana al llegar a esta Junta Directiva, encontró una copia de un oficio que indica que es una notificación,

pero en realidad no considera que se cumpla con la formalidad de una notificación y es la primera que conoce, no hay ningún momento anterior en que haya tenido una noticia de este proceso. Sin embargo, también comparte por el interés institucional y dado el enorme despliegue de diligencia que esta Junta Directiva, en estos años ha hecho con relación al cumplimiento de lo dispuesto, por la Ley en cuanto al EDUS se refiere y la asignación de recursos que se ha dado para ese cumplimiento. Le parece que hay que ingresar al fondo del tema, para efectos de evidenciar el estado de situación actual de cumplimiento de todo lo que se ha hecho en materia de EDUS, con base en las metas que la Ley planteó en términos de tiempos.

Señala el licenciado Alfaro Morales que rescatando lo que se ha planteado, la propuesta de acuerdo que ya presentó la Dirección Jurídica, quedaría en los siguientes términos: *“teniendo a la vista el DJ que hoy se ha conocido acá de fecha 20 de febrero del 2018 y previa deliberación al respecto por la Junta Directiva y no obstante que se considera que ninguno de los integrantes de dicha Junta ha sido debidamente notificado, la Junta Directiva acuerda: 1.- se reitera a la arquitecta Gabriela Murillo Jenkins en su condición de Gerente de Infraestructura y Tecnologías tomar las acciones inmediatas de instrucción, asignación, control y cualquier otra que resulte necesaria para que con el máximo de celeridad y eficiencia se dé continuidad a los procesos ya iniciados y se constituyan los que resulten necesarios para la implementación eficaz del EDUS en la Caja Costarricense de Seguro Social, lo anterior en estricto apego a la ley que ha sido emitida al efecto y también fue ordenada por la Sala Constitucional en la sentencia que ahí se señala. 2.- Se instruye a la señora gerente de Infraestructura a presentar mensualmente a esta Junta Directiva informes de cumplimiento, recibidos y valorados estos informes la Junta Directiva dispondrá comunicarlos periódicamente a la Sala Constitucional. 3.- Infórmese a la Sala Constitucional lo resuelto a la vez que se debe rendir un informe ante esa Sala respecto de todos y cada uno de los acuerdos adoptados por la actual y anteriores juntas directivas a efecto de que la administración implemente en forma más eficiente posible el EDUS, de conformidad con la ley que ha sido emitida a este respecto”*.

Por consiguiente, se tiene a la vista el oficio fechado 20 de febrero del año 2018, número DJ-001003-2018, que firman los licenciados Gilberth Alfaro Morales, Subgerente Jurídico, y Andrey Quesada Azucena, Jefe del Área de Gestión Judicial de la Dirección Jurídica, que está dirigido al señor Presidente Ejecutivo y que, literalmente, se lee de este modo:

“El objetivo del presente documento, es asesorarle y sugerir acciones para el cumplimiento de la sentencia de la Sala Constitucional número 2018002196 de las 09 horas 15 minutos del 13 de febrero de 2018, que en lo fundamental ordena la implementación y ejecución del Expediente Digital Único en Salud, en un plazo razonable en las áreas de salud o nivel primario de atención y extender progresivamente ese proyecto EDUS al resto de las áreas de atención en salud de la Institución.

A continuación se consigna un resumen ejecutivo, con los antecedentes, actuaciones de la Dirección Jurídica, resultado e implicaciones del caso de marras, a fin de lograr un correcto dimensionamiento de lo resuelto por el Tribunal Constitucional, en el voto de referencia.

A) ANTECEDENTES

- Mediante escrito recibido en la Sala Constitucional el 27 de marzo de 2012, se presentó recurso de amparo en contra de la Institución, incoado por el señor Álvaro Alpízar

Córdoba, en el cual se alegó que desde el mes de agosto de 2011 después de una cita médica su expediente clínico se había extraviado, situación que le generó inconvenientes, tales como; que en varias de las citas que tenía programadas con especialidades como neurologías y urología no se le atendió por dicho motivo y que al reprogramársele las mismas, se le otorgaron en plazos excesivos.

- Mediante oficio NO. 22160-15-AMC-12 la Gerencia Médica rinde informe ante la Sala Constitucional, en el cual se alegaron las razones de hecho y derecho solicitando en lo sucesivo que el recurso fuera declarado SIN LUGAR en todos sus extremos.
- Posterior a la respuesta brindada por la Gerencia Médica, la Sala Constitucional en fecha 04 de mayo de 2012 amplía el plazo a la Presidencia Ejecutiva, Gerente de Infraestructura y Tecnología, así como el Director de Informática del Departamento de Soporte Técnico, para que se refiera al **“estado exacto y preciso de implementación y aplicación del expediente electrónico o digital en los servicios de salud que brinda la Caja Costarricense de Seguro Social”**.

En fecha 09 de mayo de 2012, la Presidencia Ejecutiva rinde el informe solicitado, con fundamento en el oficio EDUS-005-2012 suscrito por el Ingeniero Manuel Rodríguez Arce del Proyecto Expediente Digital Único en Salud (EDUS) de la Gerencia de Infraestructura y Tecnología.

- La Sala Constitucional mediante voto No. 2012006859 de las 15 horas 32 minutos del 23 de mayo de 2012, declaró CON LUGAR el recurso de amparo y dispuso:

“(…) POR TANTO: Se declara parcialmente con lugar el recurso, únicamente, en lo que respecta al extravío del expediente clínico del tutelado y a la necesidad de implementar el proyecto Expediente Digital Único en Salud (EDUS) en un plazo razonable y para su extensión progresiva a todos los niveles de atención de salud. Se ordena a Donald Fernández Morales y a Alberto Chacón, en sus calidades respectivas de Director General a.i. y Jefe del Archivo Clínico, ambos del Hospital México, o a quienes en sus lugares ocupen esos cargos, que se abstengan de incurrir, nuevamente, en los hechos que dieron mérito a la presente estimatoria. Se ordena a la Presidente Ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, Ileana Balmaceda Arias o quien la sustituya y a la Junta Directiva, lo siguiente: a) Implementar y ejecutar el proyecto Expediente Digital Único en Salud (EDUS) en un plazo razonable en las áreas de salud o nivel primario de atención y b) extender, progresivamente, ese proyecto EDUS al resto de las áreas de atención en salud de la institución. Se advierte a las autoridades recurridas que, de conformidad con lo establecido por el artículo 71 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional se impondrá prisión de tres meses a dos años o de veinte a sesenta días multa, a quien recibiere una orden que deba cumplir o hacer cumplir, dictada dentro de un recurso de amparo y no la cumpliere o no la hiciere cumplir, siempre que el delito no esté más gravemente penado. Se condena a la Caja Costarricense de Seguro Social al pago de las costas, daños y perjuicios causados con los hechos que sirven de base a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia de lo contencioso administrativo. En lo demás, se declara sin lugar el recurso. Notifíquese la presente resolución a Ileana Balmaceda Arias, Donald Fernández

Morales y a Alberto Chacón, en sus calidades respectivas de Presidenta Ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, así como Director General a.i. y Jefe del Archivo Clínico, ambos del Hospital México, o a quienes en sus lugares ocupen esos cargos, en forma personal. El Magistrado Armijo pone nota. (...)

INFORMES DE CUMPLIMIENTO RENDIDOS A LA SALA CONSTITUCIONAL

Luego de la sentencia transcrita, la Sala Constitucional solicitó informes periódicos a fin de verificar el grado de cumplimiento e implementación del proyecto de Expediente Digital Único en Salud en la Caja Costarricense de Seguro Social, solicitudes que fueron atendidas por la Presidencia Ejecutiva, con el siguiente detalle:

- **Informe PE 54.225-12 del 13 de setiembre de 2012 “Informe sobre cumplimiento de la sentencia 2012-06859”**, emitido por Presidencia Ejecutiva, en el cual se le especifica a la Sala Constitucional que el cumplimiento del Proyecto Digital Único en Salud, no conlleva únicamente el expediente digital como tal, sino que es un megaproyecto conformado por tres sistemas a saber: Sistema de Identificación, Agendas y Citas (SIAC), Sistema Integrado de Ficha Familiar (SIFF) Y Sistema Integrado de Expediente de Salud (SIES).
- **Informe del 13 de agosto de 2013 “Informe sobre el estado de implementación y aplicación del expediente digital en los servicios de salud ofrecidos por la Caja Costarricense de Seguro Social”**, fundamentado en oficio EDUS-0514-2013 del 12 de agosto de 2013. En la cual se indicó:

“(…) Del mismo modo, y haciendo principal énfasis a la información brindada, de la misma se logra desprender, que la Junta Directiva ha adoptado las acciones apropiadas y oportunas y tendientes a lograr eficiencia para el desarrollo y puesta en marcha de un proyecto complejo, de gran envergadura como es el EDUS, cuya ejecución, a su vez, depende (e incide en ella) de factores y actores externos a la Institución (públicos y privados), tal es el caso, a modo de ejemplo, del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), en lo referente a los enlaces de telecomunicaciones, así como lo concerniente a la materia de contratación administrativa (actores externos privados –mercado–), en que los trámites se realizan según lo dispuesto, en particular, por la Ley de Contratación Administrativa y, entre otros, al tenor de los tiempos que ésta establece.

Asimismo, se evidencia que la voluntad de la Junta Directiva es precisamente dar continuidad, adaptabilidad, eficacia, eficiencia y calidad al servicio público que se presta y bajo este contexto continuará con la mayor diligencia hasta lograr el objetivo de implementar el Proyecto EDUS de manera sólida y en beneficio del interés público (...).

- **Informe del 13 de agosto de 2013 “Informe de los avances para la implementación y ejecución del proyecto Expediente Digital Único en Salud (EDUS) en las áreas de salud o nivel primario de atención y para extender, progresivamente, ese proyecto EDUS al resto de las áreas de atención en salud de la Institución”**, fundamentado en oficio G.I.T. 0707-2014 del

28 de abril de 2014. En la cual se indicó, en lo que nos interesa:

“(…) 4. Avance General del Proyecto

Conforme el Plan de Trabajo establecido, a Marzo del 2014 se establece un avance general del 40% (…)

El interés público del Proyecto Expediente Digital Único en Salud va aparejado de una logística compleja que con lleva no sólo un cambio en la cultura organizacional y en la del usuario mismo, sino una significativa inversión en tecnología incluyendo no sólo terminales de usuario sino contrataciones de conectividad, así como un imperativo Análisis y Diagnóstico de la Plataforma Tecnológica que soporta las aplicaciones del Expediente Digital Único en Salud (EDUS), contrataciones últimas que se encuentran en curso con el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE).

Adicionalmente en el mes de febrero de 2014, se puso en producción la primera aplicación para dispositivos móviles de la Institución, la cual incluye información referente a estilos de vida saludables, cesación de fumado y ubicación e información general de las Áreas de Salud del I Nivel de Atención.

Finalmente, si bien no se contempló inicialmente dentro del desarrollo del Proyecto EDUS, dentro del mismo concepto de tornar los servicios de salud más accesibles al usuario, así como de fomentar la prevención de la salud, al 31 de Marzo de 2014, se han remitido vía mensaje de texto, las siguientes cantidades de mensajes a los usuarios:

- *Recordatorio de Cita de Medicina General: 182,600*
- *Recordatorio de Retiro Anticipado de Medicamentos: 44,000*
- *Prevención de la Salud (Dengue y Cesación de Fumado): 230,000*
- *Total de Mensajes Enviados: 456,6000. (…)*”

Informe del 10 de setiembre de 2014 “Informe de los avances para la implementación y ejecución del proyecto Expediente Digital Único en Salud (EDUS) en las áreas de salud o nivel primario de atención y para extender, progresivamente, ese proyecto EDUS al resto de las áreas de atención en salud de la Institución”, fundamentado en oficio EDUS- 0567-2014, fechado 08 de setiembre de 2014. En el cual se indicó, en lo que nos interesa:

“(…) A partir del 23 de octubre de 2013, la CCSS inicia el servicio de Asignación, Reprogramación y Cancelación de citas para el I Nivel de Atención. Actualmente el servicio cubre 123 Equipos Básicos de Atención Integral y beneficia una población de aproximadamente 600,000 usuarios. (…)

Desde el 19 de agosto del presente año, la Caja dispone del servicio de asignación de citas por Internet en 335 Equipos Básicos de Atención Integral dispersos a lo largo del país. Dicho acceso se realiza a través de la página web de la Institución (www.ccss.sa.cr). El Servicio beneficia aproximadamente 2,000,000 (dos millones) de usuarios. (…)

Conforme se desprende del Cuadro No. 3, los usuarios han gestionado 2,558 citas vía internet, en 35 Áreas de Salud de la Institución.

Cabe señalar que conforme avanza el proceso de implementación del Expediente Digital Único en Salud se incorporarán más EBAIS al servicio de asignación de citas por Internet (...).”

- Informe del **16 de febrero de 2016** “Informe de los avances para la implementación y ejecución del proyecto Expediente Digital Único en Salud (EDUS) en las áreas de salud o nivel primario de atención y para extender, progresivamente, ese proyecto EDUS al resto de las áreas de atención en salud de la Institución”, fundamentado en oficio EDUS- 0179-2016 fechado 12 de febrero de 2016. En el cual se indicó, en lo que nos interesa:

“(...) hacemos una síntesis de los acuerdos de Junta Directiva, más relevantes en cuanto al estudio, implementación, avance y extensión del EDUS, tal y como se extrae de documento adjunto -en el cual se incluyen la totalidad de acuerdos tomados desde el año 2012 al año 2016 respecto al Expediente Digital Único en Salud – (...) Como se muestra la Ilustración 1, el Sistema de Identificación, Agendas y Citas (SIAC) ha sido implementado en 735 EBAIS, lo que corresponde a un 71% de dichos sitios a nivel nacional. (...) en cuanto a la implantación del SIAC en las Áreas de Salud, en donde a agosto del presente año se ha logrado poner en funcionamiento dicho sistema en 81 Áreas de Salud, lo que corresponde a un 79% del total de 104 Áreas de Salud a nivel nacional. (...) de 73 Equipos Básicos de Atención Integral que utilizaban el sistema de información en setiembre de 2013, al 31 de enero de 2016, 454 EBAIS tienen en producción el Sistema Integrado de Expediente de Salud, lo cual corresponde a un 44% de cobertura a nivel nacional. (...) el avance en cuanto a la implantación del SIES en las Áreas de Salud, en donde se ha logrado pasar de 16 Áreas en setiembre de 2013 a 73 Áreas de Salud de 104 con el SIES en producción, logrando una cobertura del 70% de la totalidad de los Áreas de Salud (103). (...) 5, 637 EBAIS disponen del Sistema Integrado de Ficha Familiar en producción, logrando una cobertura del 62% de la totalidad de los EBAIS (1.095). (...) los usuarios han gestionado 303010 citas vía internet, en 65 Áreas de Salud de la Institución. Cabe señalar que conforme avanza el proceso de implementación del Expediente Digital Único en Salud se incorporarán más EBAIS al servicio de asignación de citas por Internet (...).”

Informe del **21 de junio de 2016** “Informe acerca de: a) la perspectiva de las personas usuarias, personal médico, administrativo, y la ciudadanía usuaria de los servicios de la CCSS. Se requiere una evaluación por parte de estos grupos sobre la calidad de los sistemas y aplicaciones, las dificultades en el uso, la valoración del contenido y funciones disponibles; b) Evaluación de los alcances, limitaciones y dificultades a las que se han enfrentado, o que presentan en la actualidad los diferentes sistemas informáticos que lo integran, las formas cómo se han resuelto o cómo se tiene pensado resolver dichas dificultades; c) Determinar cuál es la hoja de ruta o el plan de implementación del proyecto, de forma tal que sea fácil valorar los resultados hasta ahora alcanzados; d) Evaluación de cómo se han enfrentado las particularidades infraestructurales, tanto de equipamiento como de acceso a internet, que presenta cada zona del país y las amenazas que esto puede implicar para el buen funcionamiento del sistema”, fundamentado en oficio GIT-3908-2016 fechado 09 de junio de 2016. En el cual se indicó, en lo que nos interesa:

“(...) *Informe de Avance al Mes de Mayo 2016*

Conforme lo planificado al mes de mayo 2016, el Cuadro No. 1 refiere el porcentaje de avance del Primer Nivel de Atención.

Cuadro No. 1
Avance del EDUS en el Primer Nivel de Atención

<i>al 31 de mayo de 2016</i>	<i>SIAC</i>	<i>SI FF</i>	<i>SIES</i>
<i>Cantidad de EBAIS con Sistemas</i>	762	685	577
<i>Porcentaje de EBAIS con Sistemas</i>	73%	66%	55%
<i>Cantidad de Áreas de Salud con Sistemas</i>	86	89	86
<i>Porcentaje de Áreas de Salud con Sistemas</i>	83%	86%	83%
<i>Cantidad de Población Nacional en Sistemas</i>	4.387.305	934.451	N/A
<i>Porcentaje de Población Nacional en Sistemas</i>	90%	19%	N/A

Fuente: Proyecto EDUS, Junio 2016

Asimismo, en relación con el avance para el II y III Nivel de Atención, se tienen los siguientes datos:

- *Sistema de Identificación, Agendas y Citas (SIAC): Implementado en 12 Hospitales (41% de los Centros): Monseñor Sanabria, Max Terán, Escalante Pradilla, San Vito, Osa, Golfito, Ciudad Neily, Liberia, Upala, Tony Facio, Guápiles y San Carlos.*

- *Módulo Quirúrgico: 6 Hospitales (21%): Heredia, San Ramón, Grecia, San Vito, San Carlos y Escalante Pradilla*

- *Módulo de Hospitalización (Ingresos / Egresos) 27 Sitios (93%) únicamente*

pendiente de implementación en Hospital Max Peralta y Hospital Calderón Guardia.

- Módulo de Urgencias: 3 Hospitales (10%): Monseñor Sanabria, Tony Facio y Guápiles. (...)”

- Informe del **21 de abril de 2017** “Informe de seguimiento a lo ordenado en sentencia de los avances para la implementación y ejecución del proyecto Expediente Digital Único en Salud (EDUS) en las áreas de salud o nivel primario de atención y para extender, progresivamente, ese proyecto EDUS al resto de las áreas de atención en salud de la Institución”, fundamentado en oficio EDUS-0769-2017 fechado 18 de abril de 2017. En el cual se indicó, en lo que nos interesa:

“(...) Con los resultados alcanzados a diciembre de 2016, se logra cumplir la meta del 100% de lo planificado para el I Nivel de Atención conforme lo establecido en el Acta Constitutiva y el cronograma propuesto en el período 2012. (...) Conforme la planificación establecida para la automatización del I Nivel de Atención, al mes de diciembre de 2016 se implementaron 899 Sedes de EBAIS gestionadas por la CCSS, las cuales se integran a los 140 EBAIS gestionados por terceros para completar el 100% de automatización de los Centros de Atención Primaria (...) al 31 de marzo 2017 la CCSS gestionó 990.914 citas vía telefónica al 905-MISALUD y 639.091 citas vía web. A la fecha se tienen 215 EBAIS con el servicio de citas telefónicas, beneficiando una población de 997.709 habitantes de las Áreas de Salud de Cartago, Limón, Heredia – Virilla, Desamparados 3, Poás, Alajuela Central, La Unión, Alajuela Norte, Talamanca, Esparza, Pérez Zeledón, Guatuso, Alajuelita, Heredia – Cubujuquí, Matina, Tibas- Uruca- Mered y Cañas.

En el caso de Citas Web, al 31 de marzo 2017, 792 EBAIS brindan el servicio, cubriendo un total de 3.498.747 asegurados de 85 Área de Salud. (...) Para el 2016 se brinda continuidad al proceso de evaluación de las soluciones que conforman el Proyecto EDUS y EDUS-ARCA Hospitalario (...) para el Bloque I se tiene un 100% de cobertura para el Módulo de Admisión/ Egreso. Para el Módulo de Urgencias, a la fecha de corte se tiene en producción 11 establecimientos y el Módulo Quirúrgico funciona en 23 de los Hospitales de la Institución. Para el Bloque II de implementación, se tiene el Sistema de Identificación. Agendas y Citas operando en 16 Hospitales y el Sistema Integrado de Expediente de Salud ya opera en 12 Centros. (...)”

SOBRE LA GESTIÓN DE DESOBEDIENCIA

Bajo la sumaria 12-004165-007-0007 - CO, se tramitó gestión de desobediencia de la orden girada por la Sala, con las siguientes acciones:

- Por resolución de las 18:40 horas del 9 de agosto de 2017, se solicitó a la Presidenta Ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social que remitiera copia certificada del “Plan de Gestión del Proyecto Expediente Digital Único en Salud (EDUS).

- Por escrito recibido mediante Gestión en Línea de la Sala el 24 de agosto de 2017, el Presidente Ejecutivo de la CCSS, Fernando Llorca Castro, remitió la información solicitada.
- Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala el 3 de octubre de 2017, manifiesta Andrea Salas Matamoros, en su condición de Coordinadora del Programa Institucional Sociedad de la Información y el Conocimiento de la Universidad de Costa Rica, entre otras cosas, que:

“(…) Resalta que la implementación del EDUS en los hospitales se divide por módulo, en el bloque I hay un avance de 24%, dividido en implementación módulo hospitalización: 100%, modulo cirugías: 29%. Amplía que los *principales hospitales que presentan atraso son: Hospital México 0%, Hospital Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia: 50%, y Hospital Nacional de Niños: 0%. Recalca que en cuanto al módulo de urgencias hay un avance de 16%, donde los principales hospitales que presentan atraso son Hospital San Vicente de Paul y Hospital Nacional de Niños con 0%. Indica que en el bloque II la implementación del módulo de agendamiento y citas es de 1% y el módulo SIES (Sistema Integrado de Expediente en Salud) un 1%. **Declara que la implementación del bloque III tiene un 0% de implementación;** sin embargo, de acuerdo con la proyección del personal de la CCSS se estará implementando para diciembre de 2018. **Precisa que en el bloque I se presentan atrasos de implementación en dos módulos: Módulo Cirugías en los hospitales México, Rafael Ángel Calderón y en el Nacional de Niños; y en el Módulo Urgencias en los hospitales San Vicente de Paul y en el Nacional de Niños. Afirma que en el bloque II se presenta la mayor cantidad de atrasos: Módulo Agendamiento y Citas: 13 hospitales con 0% de avance, Módulo SIES: 16 hospitales con 0% de avance.** (...)” (Lo subrayado y resaltado en negrita no forma parte del original)*

Ante dicho panorama, por resolución de las 16:02 horas del 31 de octubre de 2017, se le dio audiencia a la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.

- Por escrito recibido mediante Gestión en Línea el 27 de noviembre de 2017, Gabriela Murillo Jenkins, en su condición de Gerente de Infraestructura y Tecnologías de la Caja Costarricense de Seguro Social, indica que por instrucciones de la Secretaría de la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social adjunta el informe EDUS-2207-2017, elaborado por la Dirección Ejecutiva del Proyecto EDUS.
- Mediante resolución No. 2018002196 de las 09 horas 15 minutos del 13 de febrero de 2018, la Sala Constitucional, estima incumplida la orden de dicho Tribunal y en lo sucesivo ordena a la Presidencia Ejecutiva y totalidad de miembros de Junta Directiva, cumplir con la sentencia 2012-006859; la parte dispositiva de la resolución indica:

“(…) II.- En el presente asunto, se le dio seguimiento a lo ordenado por esta Sala mediante sentencia número 2012-006859 de las 15:32 horas del 23 de mayo de 2012, y se le solicitó informe a la Presidenta Ejecutiva de la Caja

Costarricense de Seguro Social sobre los avances para la implementación y ejecución del proyecto EDUS. Por su parte, la autoridad recurrida informó de las acciones tomadas por la CCSS para cumplir con lo ordenado. Por lo anterior, se procedió a solicitar una evaluación del estado de avance del proyecto al Programa Sociedad de la Información y el Conocimiento (PROSIC) de la Universidad de Costa Rica. *Se informó que en cuanto al estado de implementación del EDUS en el primer nivel de atención es de un 100% en todos los EBAIS. Sin embargo, la situación de la implementación del EDUS en los hospitales es diferente. Se indicó que en la implementación del módulo de hospitalización es de un 100%, pero en el módulo de cirugías es de 29%, siendo los principales atrasos en el Hospital México y Nacional de Niños con un 0%, y el Hospital Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia con el 50%. Con respecto a la implementación del módulo de urgencias tiene un 16% de avance, y los principales atrasos se dan en el Hospital San Vicente de Paúl y Hospital Nacional de Niños con un 0%. **Por otra parte, en cuanto a la implementación del módulo de agendamiento y citas y en el Sistema Integrado de Expediente en Salud es de 1%. La implementación del EDUS en los hospitales es diferente. Se indicó que en la implementación del módulo de hospitalización es de un 100%, pero en el módulo de cirugías es de 29%, siendo los principales atrasos en el Hospital México y Nacional de Niños con un 0%, y el Hospital Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia con el 50%. Con respecto a la implementación del módulo de urgencias tiene un 16% de avance, y los principales atrasos se dan en el Hospital San Vicente de Paúl y Hospital Nacional de Niños con un 0%. Por otra parte, en cuanto a la implementación del módulo de agendamiento y citas y en el Sistema Integrado de Expediente en Salud es de 1%. (...)***

IV.- Por lo expuesto, esta Sala tiene demostrado que la Caja Costarricense de Seguro Social ha incumplido la orden dispuesta en la sentencia supra mencionada, dado que, no consta que se haya ejecutado lo ordenado. (...) Por tanto:

Se le ordena a Fernando Llorca Castro, en su condición de Presidente Ejecutivo de la Caja Costarricense de Seguro Social, y Fernando Llorca Castro, Óscar Ricardo Fallas Camacho, Mayra del Carmen Soto Hernández, Rolando Barrantes Muñoz, José Luis Loría Chaves, Adolfo Gutiérrez Jiménez, Renato Alvaro Rivera, Marielos Alfaro Murillo y Mario Devandas Brenes, por su orden Presidente, Vicepresidente y Directores, todos de la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, o a quienes en sus lugares ocupen esos cargos, cumplir lo dispuesto en la sentencia número 2012-006859 de las 15:32 horas del 23 de mayo de 2012, bajo la advertencia al Presidente Ejecutivo de ordenarse la apertura de un procedimiento administrativo en su contra sino lo hiciere. En cuanto a los integrantes de la Junta Directiva, bajo apercibimiento de comunicar a la Secretaría del Consejo de Gobierno para que se abra el procedimiento correspondiente. (...) El Magistrado Rueda Leal salva el voto.- (...)” (Lo subrayado y resaltado en negrita no forma parte del original)

Vistos los antecedentes fácticos, quienes suscriben comunicamos la orden de la Sala para su cumplimiento en los términos ordenados por el Tribunal Constitucional. No omitimos brindar la correspondiente asesoría jurídica sobre el tema en conjunto con una propuesta de acción para el cumplimiento de la sentencia.

B) CRITERIO SOBRE LA SENTENCIA CONSTITUCIONAL

Nos encontramos frente a una orden directa y específica del Tribunal Constitucional, órgano jurisdiccional que funciona como interprete autorizado cúspide del sistema de control constitucional, cuyas resoluciones tienen efectos vinculantes según se dispone en el artículo 13 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, en este contexto es claro que la resolución de la Sala Constitucional debe ser cumplida en los términos ordenados, por lo que las Autoridades de la Institución deben proceder de manera inmediata a tomar las acciones necesarias para instruir a los diferentes órganos, que procedan con el máximo de celeridad y eficiencia a dar continuidad a los procesos ya iniciados y constituir los que los que resulten necesarios para la implementación eficaz del EDUS en la Caja Costarricense de Seguro Social, lo anterior en estricto apego a los términos ordenados por la Sala Constitucional.

Debe también la Presidencia Ejecutiva y la Junta Directiva ser garantes del cumplimiento efectivo de la sentencia, por lo que deberán dar un seguimiento oportuno que prevenga cualquier incuria administrativa, bajo esta premisa se sugiere que las autoridades instruyan la presentación de informes de seguimiento mensual, a través de los cuales podrán las autoridades controlar el cumplimiento de sus instrucciones y adoptar cualquier medida que se considere necesaria para la buena marcha de los asuntos. Debe informarse a la Sala Constitucional las acciones adoptadas así como las acciones de control y dirección que se tomen en el decurso del cumplimiento.

Con base en lo anterior, se sugiere que la Presidencia Ejecutiva, presente el tema ante la Junta Directiva, con la finalidad de que, sin más trámite, proceda el órgano colegiado e emitir las instrucciones correspondientes.

De ejecutarse, la instrucción de continuidad y ejecución de acciones así como el de su cumplimiento y avance en plazo razonable, entiéndase que deben mediar conductas continuas, diligentes y adolescentes de cualquier mora injustificada, en grado verosímil puede estimarse que no existirán elementos para responsabilidades administrativas o penales.

C) PROPUESTA DE ACUERDO PARA SER ELEVADA A JUNTA DIRECTIVA:

“Teniendo a la vista el oficio DJ-001003- 2018 de fecha 20 de febrero de 2018 y previa deliberación al respecto, esta Junta Directiva acuerda:

“ 1. Se instruye a la Arquitecta Gabriela Murillo Jenkins, en su condición de Gerente de Infraestructura y Tecnologías, tomar las acciones inmediatas de instrucción, asignación, control y cualquier otra que resulte necesaria, para que con el máximo de celeridad y eficiencia se dé continuidad a los procesos ya iniciados y se constituyan los que los que resulten necesarios para la implementación eficaz del EDUS en la Caja Costarricense de Seguro Social, lo anterior en estricto apego a lo ordenado por la Sala Constitucional en la sentencia No. 2018002196 de las 09 horas 15 minutos del 13 de febrero de 2018, y lo

referido mediante el voto No. 2012-006859 de las 15:32 horas del 23 de mayo de 2012, en cuanto al avance e implementación definitivo del Expediente Digital Único en Salud.

2. Se instruye a la señora Gerente de Infraestructura, presentar mensualmente a esta Junta Directiva informes de cumplimiento. Recibidos y valorados estos informes la Junta dispondrá comunicar periódicamente a la Sala Constitucional.

3. Infórmese a la Sala Constitucional lo resuelto”,

y previa deliberación al respecto por la Junta Directiva y, no obstante que se considera que ninguno de los integrantes de este Órgano Colegiado ha sido debidamente notificado, la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA:**

- 1) Reiterar a la arquitecta Gabriela Murillo Jenkins, en su condición de Gerente de Infraestructura y Tecnologías, que tome las acciones inmediatas de instrucción, asignación, control y cualquier otra que resulte necesaria, para que, con el máximo de celeridad y eficiencia, se dé continuidad a los procesos ya iniciados y se constituyan los que los que resulten necesarios para la implementación eficaz del EDUS en la Caja Costarricense de Seguro Social. Lo anterior, en estricto apego a lo ordenado por la Sala Constitucional en la sentencia número 2018002196 de las 09 horas 15 minutos del 13 de febrero del año 2018, y lo referido mediante el voto número 2012-006859 de las 15:32 horas del 23 de mayo del año 2012, en cuanto al avance e implementación definitivo del Expediente Digital Único en Salud (EDUS).
- 2) Instruir a la señora Gerente de Infraestructura, para que presente mensualmente a esta Junta Directiva informes de cumplimiento. Recibidos y valorados estos informes, la Junta Directiva dispondrá comunicarlos periódicamente a la Sala Constitucional.
- 3) Infórmese a la Sala Constitucional aquí lo resuelto. A la vez, se debe rendir un informe ante esa Sala respecto de todos y cada uno de los acuerdos adoptados por la actual y anteriores Juntas Directivas a efecto de que la administración implemente en la forma más eficiente posible el EDUS, de conformidad con la ley que ha sido emitida a este respecto.

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

Se retira del salón de sesiones el licenciado Quesada Azucena.

ARTICULO 5º

Se tiene a la vista el oficio número DJ-0838-2018, de fecha 21 de febrero del año 2018, suscrito por el Lic. Gilberth Alfaro Morales, Subgerente Jurídico, y las licenciadas Mariana Ovarés Aguilar, Jefa a.i. Área de Gestión Técnica y Asistencia Jurídica, y Mayra Acevedo Matamoros, Abogada redactora, en el que atienden el oficio N° N° 8957-24-18, referente al proceso de reestructuración institucional, remoción de Gerencias, y se externa criterio respecto de cuál sería el accionar de la Institución en la eventualidad de que haya que cesar el nombramiento de un Gerente cuando, producto del proceso de reestructuración, así correspondiere. En lo pertinente, el citado oficio textualmente se lee en los siguientes términos:

“Atendemos a lo acordado por la Junta Directiva en artículo 24 de la sesión 8957 celebrada el 8 de febrero de 2018, mediante el cual solicita se emita criterio respecto a cuál sería el accionar de la Institución en la eventualidad que haya que cesar el nombramiento de un gerente cuando, producto del proceso de reestructuración, así correspondiere. Al respecto, corresponde indicar lo siguiente:

Criterio jurídico

Previo a referirnos a lo estrictamente consultado, se considera necesario hacer un breve repaso sobre el tema de reestructuración.

Sobre la reestructuración:

La reestructuración –también conocida como reorganización- administrativa, constituye un procedimiento mediante el cual se procura modernizar en sentido amplio la organización de la Administración Pública, con el propósito de maximizar su eficiencia, eficacia, simplicidad y celeridad, todo lo cual permite brindar un mejor servicio a los usuarios. A nivel normativo la Ley General de la Administración Pública en sus numerales 4^o,³ y 269, párrafo 1^o,⁴ hacen referencia a dichos principios.

De forma concreta el artículo 192 de la Constitución Política⁵ faculta a la Administración a adoptar las medidas necesarias para realizar la reestructuración de sus dependencias. Esta potestad permite al jerarca del ente, determinar el tipo de organización interna que mejor se adapte a sus necesidades a fin de satisfacer el interés público.

En relación a dicha norma, la Sala Constitucional ha indicado que esta “facultad a la Administración Pública para disponer la reestructuración de las diversas instituciones que la componen, con el fin de alcanzar su mejor desempeño y organización, para lo cual podrá ordenar no sólo la eliminación y rectificación de plazas, sino el traslado de los funcionarios a cargos diversos, todo dentro de los límites establecidos por la legislación laboral y por las normas, valores y principios constitucionales. Como lo ha indicado la

³ *“La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios.”*

⁴ *“La actuación administrativa se realizará con arreglo a normas de economía, simplicidad, celeridad y eficiencia.”*

⁵ **Tal norma estatuye:** *“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por las casuales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.”*

*Sala en reiterados pronunciamientos, las denominadas reestructuraciones o reorganizaciones deben estar basadas en necesidades reales y debidamente probadas.*⁶ *Importa mencionar que tal posibilidad legal encuentra apoyo en la potestad de las Administraciones Pública para autoorganizarse. Al respecto, se ha señalado:*

*“La potestad de autoorganización de un ente consiste en el poder de darse la organización interna que considere más conveniente para el cumplimiento del fin público asignado por ley. Una potestad que es de principio en los entes públicos y que ahora se acuerda también a la Superintendencia creada por la Ley N° 7558. **Conforme esa potestad, corresponde al jerarca determinar cuál es la organización interna más adecuada para el ente, en razón de los fines que debe cumplir**, lo que parte de dos constataciones: la organización de los propios servicios es una competencia típicamente administrativa y corresponde al jerarca adoptar las medidas necesarias para el buen funcionamiento de la Administración a su cargo. **Potestad discrecional que autoriza al jerarca para realizar reestructuraciones administrativas** internas, lo que puede comprender el establecimiento de nuevos órganos (artículo 59 de la Ley General de la Administración Pública) o en su oportunidad, una distribución interna de competencias que no impliquen potestades de imperio. Como se indicó, esa potestad es de principio por lo que, salvo disposición legal en contrario, la Administración puede proceder a efectuar los cambios que actualicen su organización ante nuevos requerimientos o demandas.”⁷ Destacado es nuestro.*

En igual sentido, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que:

*“La reestructuración y la reorganización administrativa constituyen procedimientos tendientes a modernizar a la Administración Pública, con el fin de aumentar su eficiencia y eficacia, logrando mejorar los servicios que ésta presta, amén de la consecuente reducción del gasto público. **Sobre el particular, es menester recordar que hay algunos principios constitucionales que informan la organización y función administrativas, tales como los de eficacia, eficiencia, simplicidad y celeridad** (artículos 140, inciso 8, en cuanto le impone al Poder Ejecutivo el deber de «Vigilar el buen funcionamiento de los servicios y dependencias administrativas», el 139, inciso 4, en la medida que incorpora el concepto de «buena marcha del Gobierno» y el 191 al recoger el principio de «eficiencia de la administración»). Estos principios de orden constitucional, han sido desarrollados por la normativa infraconstitucional, así, la Ley General de la Administración Pública los recoge en los artículos 4°, 225, párrafo 1°, y 269, párrafo 1°, y manda que deben orientar y nutrir toda actuación administrativa. Aunado a lo anterior, el artículo 192 de la Constitución Política faculta a la Administración Pública para disponer la reestructuración de las dependencias que la componen con el fin de alcanzar un mejor desempeño y organización de éstas, siempre y*

⁶ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Resolución No. 5929 del 2 de mayo de 2006. En igual sentido ver la resolución No. 11063 del 28 de julio de 2006.

⁷ Procuraduría General de la República, dictamen C 133-2015 del 4 de junio de 2015. También en dictamen

C 009-2014 del 9 de enero de 2014.

cuando se respeten los procedimientos de reorganización establecidos en la legislación. Tales procedimientos forman parte de la potestad de autoorganización de las Administraciones Públicas, conforme la cual corresponde al jerarca determinar cuál es la organización interna más adecuada para el ente, en razón de los fines que debe cumplir. Potestad discrecional que autoriza al jerarca para realizar reestructuraciones administrativas internas, lo que puede comprender el establecimiento de nuevos órganos o en su oportunidad, una distribución interna de competencias que no impliquen potestades de imperio. (...).”⁸ Destacado no corresponde al original.

Partiendo de lo citado, queda claro que es válido desde el punto de vista legal, que la Administración Pública tenga la facultad de autoorganizarse con la finalidad de alcanzar su mejor desempeño y organización (ya sea con la creación de nuevos órganos o con una distribución de competencias), teniendo para ello como límites: 1) que se de en función del interés público y 2) que no rompa con el principio de reserva legal en materia de potestades de imperio. Dentro de dicho contexto se ha entendido que cualquier reestructuración que se pretenda efectuar, es procedente siempre y cuando se haya comprobado objetivamente que existe una necesidad real de alcanzar mayores niveles de eficiencia.⁹

Nótese que, además de lo anterior, los procesos de reestructuración pretenden garantizar la óptima utilización de los fondos públicos en beneficio de la población que cada vez demanda mejores servicios por parte del Estado.

En orden con lo expuesto, la Caja podría realizar procesos internos de reorganización administrativa, con el objetivo de ajustar su estructura a nuevos modelos gerenciales y funcionales que le permitan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones para con la seguridad social. Incluso la Sala Constitucional en amparos donde se han recurrido situaciones relacionadas con procesos de reestructuración efectuados a nivel de esta Institución, no ha cuestionado su potestad para autoorganizarse siendo que las declaratorias con lugar de los mismos han obedecido exclusivamente a la afectación que en ciertos casos –a criterio de la Sala- ha sufrido determinado funcionario.

En tales resoluciones, el órgano contralor de constitucionalidad ha sido claro en indicar: “el sometimiento a un proceso legítimo de modernización, que garantice la óptima utilización de los fondos públicos y la más alta eficiencia en la prestación de los servicios encomendados a una institución, es, desde luego, un motivo legítimo para ejecutar cambios organizacionales (...)”¹⁰; “con la reestructuración se pretende, entre otros, fortalecer las unidades locales, lo que implica reubicar funcionarios del nivel central en otros niveles donde se preste atención directa a los pacientes. Siendo que los hospitales, clínicas, y áreas de salud son las que en mayor medida requieren un superior

⁸ Sentencia número 2004-13660 de las 18:21 horas del 30 de noviembre del 2004.

⁹ En igual sentido ver criterio DJ-6978-2013 del 15 de octubre del 2013

¹⁰ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Resolución No. 14182 del 22 de setiembre de 2006, en la cual se hace referencia a la resolución No. 5597 del 26 de abril de 2006.

número de recurso humano para satisfacer la demanda de la población.”¹¹

En consecuencia, desde el punto de vista legal no existe obstáculo alguno para que la Caja efectúe los procesos de reestructuración que considere pertinentes, siempre y cuando exista justificación técnica que permita evidenciar la necesidad de aplicar una medida de tal naturaleza, y se garantice el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4¹² y 16¹³ de la Ley General de la Administración Pública.

Ahora bien, en cuanto a los alcances de la reestructuración debemos tomar en consideración el tema del ius variandi y su consecuente deber de indemnizar cuando la reorganización sugerida afecte derechos laborales del trabajador. Tales puntos, ligados estrechamente con lo consultado lo desarrollaremos en el siguiente apartado.

Sobre la remoción de gerentes:

Es importante recordar que dentro de una reestructuración generalmente se parte de una disposición del personal de las distintas unidades que eventualmente podrían sufrir cambios dentro del nuevo modelo que se propone, dentro de lo cual la Administración deberá hacer un uso eficiente de los recursos (sea, materiales y humanos), a fin de asegurar la efectividad en la prestación del servicio que se brinda a la población.

En ese sentido, bien puede la Administración variar, modificar o suprimir perfiles laborales, en razón a la mejora y maximización de su organización.

Tal potestad que aunque se realiza en forma unilateral no debe ser entendida como irrestricta, de ahí que no puede ejercerse de forma que lesione derechos e intereses de los trabajadores.

Sin embargo, se ha comprendido que en ocasiones el proceso de reestructuración podría conllevar cambios en la estructura institucional que impliquen variar condiciones laborales de un trabajador, como por ejemplo que la unidad donde laboraba desaparezca, o que esta ocupe un lugar de menor nivel jerárquico, lo cual podría generar una disminución de la categoría profesional o su retribución económica.

En tales casos, se ha señalado que la Administración cuenta con la posibilidad de indemnizar al funcionario que se vio afectado con el proceso de reestructuración.

Tal indemnización encuentra su sustento jurídico en las razones siguientes:

¹¹ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Resolución No. 17013 del 13 de diciembre de 2005.

¹² Artículo 4º.-La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios.

¹³ Artículo 16.- 1. En ningún caso podrán dictarse actos contrarios a reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia. 2. El Juez podrá controlar la conformidad con estas reglas no jurídicas de los elementos discrecionales del acto, como si ejerciera contralor de legalidad.

“II. SOBRE EL DEBER DE INDEMNIZAR EN LOS CASOS EXCEPCIONALES EN QUE ES POSIBLE DISMINUIR EL SALARIO DE UN SERVIDOR PÚBLICO

Tal y como ha sostenido este Órgano Asesor, a la Administración le asiste la posibilidad de modificar unilateralmente las condiciones de empleo otorgadas inicialmente a sus servidores. Lo anterior en aras de obtener mayor eficiencia y eficacia en el servicio público, y un mejor aprovechamiento de los recursos económicos y humanos con que cuenta (dictamen C-031-2004 del 27 de enero de 2004). Esa potestad de modificación de las condiciones de empleo encuentra sustento normativo –entre otras disposiciones– en el artículo 192 de la Constitución Política, según lo ha señalado la Sala Constitucional, por ejemplo, en su sentencia n.º 330-I-95 de las 14:32 horas del 27 de junio de 1995.

A pesar de lo anterior, la potestad de modificación a la que se hizo referencia no es irrestricta, sino que tiene límites definidos, en razón de que no puede ejercerse de forma abusiva. Sobre el tema, la Sala Segunda, ha indicado lo siguiente:

“Para la Sala, el derecho patronal de adaptar, modificar y cambiar las condiciones laborales pactadas en un principio, sin la anuencia de la contraparte o, aun, contra su voluntad (ius variandi), que es una de las manifestaciones del poder de dirección y que resulta ser una estipulación de toda relación jurídica, estatutaria o de trabajo, está sujeto a límites bien claros. Por un lado, se requiere de la existencia de una causa legítima (una necesidad real que justifique la variación) y, por el otro, no está permitido lesionar, impunemente, los derechos e intereses morales o materiales de la contraria, lo cual se produciría, por ejemplo, si se le disminuyese la categoría profesional o su retribución económica.(...)”. (Sala Segunda, resolución n.º 235-1999 de las 10:20 horas del 18 de agosto de 1999. El subrayado no es del original. En sentido similar puede consultarse la sentencia N.º 4240-94, emitida por la Sala Constitucional a las 15:28 horas del 6 de setiembre de 1994).

Ahora bien, en lo que se refiere a la posibilidad de indemnizar a las personas que sufrieron una reducción salarial originada en la situación que genera la consulta, es preciso indicar que aun cuando no exista una norma que lo admita expresamente, es criterio de esta Procuraduría que sí existen argumentos para fundamentar el reconocimiento de esa indemnización.

El primero de ellos se relaciona con el propio artículo 192 constitucional. De acuerdo con esa norma, los servidores públicos cuentan con el derecho de estabilidad en el empleo; sin embargo, ese

derecho no se circunscribe únicamente a la permanencia en el puesto, pues abarca otros aspectos como el derecho al salario. En ese sentido, la Sala Constitucional ha afirmado lo siguiente:

"(...) los funcionarios públicos tienen derecho a la estabilidad en el empleo que necesariamente implica derechos sobre las condiciones de trabajo pero no derechos sobre la plaza que ocupan, pues si se hace indispensable efectuar reorganizaciones de personal o de funciones, las plazas podrían sufrir modificaciones pero las condiciones de trabajo no podrían variarse en perjuicio del trabajador, ya que éste conserva su derecho a igual salario, jornada, descanso, funciones, entre otros."
(Sala Constitucional, resolución n.º 6585-94 de las 9:00 horas del 9 de noviembre de 1994).

En otras palabras, aparte del derecho constitucional a la estabilidad en el empleo, el servidor público cuenta con otros derechos, como el derecho al salario, el cual le asegura que su remuneración no puede modificarse unilateralmente en su perjuicio sin que medie una indemnización, pues al empleador no le "(...) está permitido lesionar, impunemente" esos derechos, tal y como lo ha recalcado la Sala Segunda en su resolución n.º 235-1999 antes mencionada.

Por otra parte, considera esta Procuraduría que el derecho a la indemnización aludida encuentra sustento jurídico, además, en los principios constitucionales de justicia, razonabilidad y proporcionalidad, los cuales han sido definidos por la Sala Constitucional como parámetros de constitucionalidad. *Por ejemplo, en su resolución n.º 3834-92 de las 19:30 horas del 1 de diciembre de 1992, ese Tribunal definió la razonabilidad como "(...) lo justo, lo valioso por su ajuste al valor justicia y a otros valores."* *En ese mismo sentido, remitimos a las resoluciones n.º 8724-97 de las 17:54 horas del 23 de diciembre de 1997, n.º 4881-2002 de las 14:56 horas del 22 de mayo de 2002 y n.º 5136-2006 de las 12:41 horas del 7 de abril de 2006, todas ellas emitidas por mismo Tribunal.*

En consecuencia, podemos afirmar que lo razonable constitucionalmente, es lo justo, lo óptimo, lo idóneo, lo necesario, aquello que responde a la lógica común. *Si bien es cierto, en la mayoría de los casos analizados por la Sala Constitucional, esos principios sirven como parámetro "negativo" de constitucionalidad (se aplican para determinar si un acto o norma es contrario a la Constitución), lo cierto es que también deben utilizarse como parámetros "positivos" de constitucionalidad, es decir, que deben servir de base para que la*

Administración actúe de determinada forma, en aras de evitar situaciones injustas, irrazonables, irracionales o desproporcionadas.”¹⁴

De lo citado, resulta claro que en el supuesto de una reestructuración en donde se podría variar las condiciones esenciales del contrato de trabajo como lo es salario, jornada o perfil laboral, la Administración estaría en la obligación de reconocer, bajo criterios técnicos en el ámbito de recursos humanos, la indemnización que el funcionario reciba para garantizar un ejercicio legítimo del ius variandi.

Tal supuesto lo vemos además, reflejado en el artículo 31 del actual Código de Trabajo al disponer:

“En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato resuelto, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo.

Cuando el patrono ejercite la facultad aludida en el párrafo anterior, además deberá pagar al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, si no se hubiera ajustado dicho término; pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior a tres días de salario.

No obstante, si el contrato se ha estipulado por seis meses o más o la ejecución de la obra, por su naturaleza o importancia, deba durar este plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario.”

No obstante lo anterior, importa destacar que tal indemnización no procedería en forma indistinta para todos los trabajadores.

La reforma operada recientemente al Código de Trabajo, cuyo ámbito de aplicación cubre a la Administración Pública, establece claramente en su artículo 683, la exclusión del reconocimiento por indemnización, en lo que aquí nos interesa, a los siguientes funcionarios públicos:

¹⁴ PGR, Dictamen C-309-2007 del 4 de setiembre de 2007. En igual sentido, ver C 075-2009.

“El concepto del artículo anterior comprende, en cuanto al pago de prestaciones que prevén los artículos 28, 29 y 31, en su caso, a todos los servidores públicos, con las excepciones que resulten de este Código y de leyes o disposiciones especiales. En particular se excluyen de dicho pago: (...) 8) Quienes ocupen la presidencia ejecutiva y la gerencia de las instituciones autónomas y semiautónomas./(...). Destacado es nuestro.

Como fácilmente se desprende de lo citado, la norma imposibilita aplicar lo establecido en el artículo 31 del Código de Trabajo, respecto al pago de indemnización a contratos laborales con plazo determinado o plazo fijo, modalidad bajo la cual son nombrados los gerentes institucionales.

De esa manera, al existir norma expresa de exclusión y considerando además, que actualmente no existe disposición especial que faculte a la Caja a reconocer la indemnización, es criterio de esta Dirección que ante el evento de que algún funcionario que ocupe el puesto de Gerente y que por motivos de reestructuración, su perfil sea eliminado y por ende su nombramiento sea interrumpido, no cabría hacer pago alguno por tal situación.

Sin embargo, debe destacarse que el artículo 618 del Código de Trabajo hace referencia a que la exclusión aplica en tanto no existan disposiciones especiales que tiendan a reconocer un rubro por concepto de indemnización ante situaciones en donde se deba cortar el nombramiento de algún gerente.

En suma, es posible concluir un nombramiento antes del tiempo fijado para su conclusión en el tanto la Administración cuente con la justificación de interés público pertinente y se le reconozca al funcionario cesado una indemnización; no obstante, tratándose de funcionarios nombrados en puestos de alta jerarquía como por ejemplo, Gerencias, por disposición expresa del artículo 683 del Código de Trabajo, no cabe hacer tal reconocimiento.

Conclusiones:

- 1) La reestructuración administrativa resulta necesaria cuando tenga como objetivo la mejora, eficiencia y eficacia del servicio público que presta.*
- 2) El proceso de reestructuración puede conllevar cambios en la estructura organizacional de la Administración, lo cual podría en muchas ocasiones generar supresión de perfiles o plazas.*
- 3) Pese a que la reestructuración tiene fundamento en el interés general, existen derechos laborales de los trabajadores que no pueden obviarse, por lo que ante una eventual lesión a alguno de esos derechos la Administración le corresponde reconocer una indemnización al trabajador afectado.*

4) Posibilidad que no aplica para funcionarios nombrados en puestos de alta jerarquía como por ejemplo, Gerencias, por disposición expresa del artículo 683 del Código de Trabajo.

4) Sin embargo, se aclara que tal exclusión se da en el tanto no existan disposiciones especiales contrarias, porque así lo faculta el propio artículo 683 del Código de Trabajo”.

A propósito, en cuanto a la pregunta de la Junta Directiva de qué efectos se pueden dar, si se remueve a Gerentes, dado que se está en un proceso en que, eventualmente, se nombrarán algunos Gerentes, señala el Subgerente Jurídico que el criterio jurídico se desarrolló en ese sentido y como lo señaló verbalmente el día en que se planteó el asunto, es muy difícil contestar esa pregunta, sin referirse en general a temas de reestructuración desde el punto de vista del personal. Lo que el criterio señala en esencia es que la reestructuración, como una fórmula de organización, tiene fundamento constitucional, el artículo 191 de la Constitución Política, le permite reorganizaciones a las instituciones y desde ahí, se señala que esa reorganización puede dar lugar, incluso, a despidos o remoción de funcionarios, repite, ese aspecto está contemplado en la propia Constitución Política. Lo que sucede y a la vez se rescata, es que una decisión de esa naturaleza, no puede ser caprichosa pues tiene que tener un fundamento técnico, para cada una de esas disposiciones que se tomen. Además, existe en cada proceso de reestructuración, una posibilidad o riesgo que se lesionen o afecten derechos de los trabajadores y la Sala Constitucional, ha señalado en general cómo se resuelven algunas de las situaciones, para que esas posibles o potenciales lesiones no se den. Por ejemplo, se señala que cuando un trabajador, en el contexto de una reestructuración se le va a remover, porque así es lo que aconseja la técnica, entonces, va a ser removido ya sea porque desaparece el órgano, en que el funcionario está ubicado por la reestructuración o ya sea, porque se elimina el perfil. En esos términos, la Sala Constitucional ha señalado que al trabajador se le debe dar, si pervive la actividad, la opción de que se traslade a esa actividad y podría ser con un menor perfil, o bien si él no acepta porque considera que es un perfil que a él no le interesa, se procede a la liquidación correspondiente de sus derechos y en general, una indemnización que es lo que se ha destilado y ese aspecto, ya está muy decantado jurisprudencial y por la Procuraduría de la República. En el caso concreto, sin menoscabo de que si la licenciada Acevedo Matamoros, luego, deba hacer alguna aclaración es el Código de Trabajo en el artículo N° 683 y aclara que fue un Código de Trabajo que entró a regir el 24 de julio del año pasado, el cual dispone que entre otros cargos, el Presidente Ejecutivo de las instituciones autónomas y los Gerentes, si son removidos del cargo, no tienen derecho a los extremos laborales que señalan los artículos 28°, 29° y 31° del Código de Trabajo, ese aspecto está en la Ley, en el Código de Trabajo, pues la nueva legislación así lo establece. Repite, los Presidentes de instituciones autónomas y los Gerentes, no tienen derecho a indemnizaciones si son removidos del cargo y, reitera, el nuevo Código de Trabajo empezó a regir a partir del 25 de julio del año pasado. La Norma señala “y me refiero a que no tiene derecho a los extremos de los artículos 28 que habla del preaviso”. El artículo el 29 del citado Código se refiere a la cesantía y no tienen derecho y es lo que establece la norma, además, el artículo 31 del Código de Trabajo, hace referencia a que cuando a un trabajador, se le remueve del puesto y es a plazo fijo, pero se le remueve antes del vencimiento del plazo, se le debe hacer una indemnización y, normalmente, se liga con el cuantun de lo que le falta e indica que tampoco tiene derecho a lo establecido en el artículo 683 del Código de Trabajo. También ese artículo establece que tampoco tiene derecho. Evidentemente, la respuesta de la Dirección Jurídica en cuanto a la potencialidad de remover Gerentes, pues se podría producir en este

momento una nueva designación, entonces, es ese el criterio de la Dirección Jurídica en ese sentido.

Pregunta el Director Devandas Brenes si se han presentado recursos de inconstitucionalidad.

Responde el licenciado Alfaro Morales que no tiene conocimiento al respecto.

Adiciona la licenciada Acevedo Matamoros, a lo comentado por el licenciado Alfaro Morales que importa mencionar que el artículo 683 del nuevo Código de Trabajo, establece que esas excepciones, se dan en el tanto no haya disposiciones especiales que contraríen lo que está ahí en el Código. Ahí se abre una posibilidad de que se pueda exceptuar, excluir a los Gerentes y a los Presidentes Ejecutivos de reconocerles esos extremos laborales que están establecidos en los artículos 28, 29 y 31 del Código de Trabajo.

Consulta el doctor Devandas Brenes si esas excepciones a las que se refiere la licenciada Acevedo Matamoros tendrían que ser de rango jurídico-legal.

Señala la licenciada Acevedo Matamoros que haciendo una conexión con el artículo siguiente que es el 684 del Código de Trabajo, se refiere a acuerdos y en realidad la norma tampoco hace diferencia, en cuál es el rango de esas disposiciones especiales que debe de tener, pues no señala si son reglamentos, si son acuerdos, si son leyes, es decir, ese aspecto lo deja como muy abierto.

Por tanto, acogida la citada recomendación y la propuesta de acuerdo de la Dirección Jurídica y con fundamento en lo ahí expuesto, la Junta Directiva, por unanimidad- **ACUERDA** acoger el citado criterio de la Dirección Jurídica, en el sentido que los procesos de reestructuración pueden generar cambios que modifican la estructura organizacional de la Administración Pública, con lo que podría lesionarse algunos derechos laborales de los trabajadores, de ahí que el artículo 31 del Código de Trabajo faculte el reconocimiento de una indemnización a los funcionarios que puedan verse afectados; posibilidad que no aplica para puestos de alta jerarquía como, por ejemplo, Gerencias, por cuanto así lo estatuye el artículo 618 del Código de Trabajo en el tanto no existan disposiciones especiales internas que así lo autoricen.

La licenciada Acevedo Matamoros se retira del salón de sesiones.

El señor Auditor se disculpa y se retira temporalmente del salón de sesiones.

ARTICULO 6°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-0485-2018, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 7°

Se tiene a la vista el oficio número STSE-0356-2018 de fecha 13 de febrero del año 2018, suscrito por el Lic. Erick Adrián Guzmán Vargas, Secretario General del Tribunal Supremo de Elecciones, dirigido al Dr. Fernando Llorca Castro, Presidente ejecutivo de la Caja, en el que acusa recibo del oficio N° 6136, del 09 de febrero anterior, referente a la invitación que esta Junta

le hiciera a los candidatos a la Presidencia de la República, para la sesión del 8 de marzo próximo, para presentarles la *Situación actual y desafíos de la Caja*.

A propósito, se tiene a la vista la comunicación recibida por la vía electrónica el 27 de febrero del año 18 (11:01 a.m.) que remite la Srta. Felly Salas fsalas@pac.cr, en el que, en cuanto a la invitación cursada por la Junta Directiva al candidato don Carlos Alvarado Quesada, para la sesión del 8 de marzo del presente año, dice lo siguiente:

“Estimados:

Reciba un cordial saludo.

Debido a la gran cantidad de solicitudes y compromisos adquiridos por parte de Don Carlos, no será posible atender personalmente esta importante actividad.

Sin embargo, entendiendo la relevancia de la misma, quisiéramos saber si existe la posibilidad de remitir esta invitación a uno de los Diputados Electos, o bien, a uno de los Candidatos a Vicepresidentes.

Agradecemos la comprensión.

Quedamos atentos”.

Coincide el doctor Llorca Castor en que la invitación era para el candidato Carlos Manifiesta la Directora Soto Hernández que la invitación es extendida a las personas que tienen la posibilidad de ocupar la silla Presidencial, pero es otra situación si se trasladan a la Asamblea Legislativa.

El Director Alvarado Rivera recomienda esperar a tener las dos respuestas y, en función de ellas, tomar una decisión.

Por lo tanto, la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA** informar a la señorita Felly Salas del Partido Acción Ciudadana, en relación con la consulta que formula por la vía electrónica el 27 de los corrientes, que la invitación se cursó a los candidatos a la Presidencia de la República, para la sesión del 8 de marzo próximo, con el fin de presentarles la *Situación actual y desafíos de la Caja*.

Asimismo, **se acuerda** reiterar al licenciado Fabricio Alvarado Muñoz la atenta invitación que se le ha cursado para la sesión del 8 de marzo del año en curso, a partir de las 10 a.m., con el fin de presentarles a los candidatos la Presidencia de la República la *Situación actual y desafíos de la Caja*.

ARTICULO 8°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-0485-2018, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 9°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-0485-2018, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 10°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-0485-2018, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 11°

“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-0485-2018, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.

ARTICULO 12°

Se tiene a la vista el oficio número CCSS-REESTRUCTURACIÓN-0511-2018 DPI-0075-2018, de fecha 2 de febrero del año 2018, que firman la Dra. Julia Li Vargas, Directora del Proyecto de Reestructuración Organizacional del Nivel Central, y Dr. Róger Ballestero Harley, Director de la Dirección de Planificación Institucional, en el que se atiende lo solicitado en el artículo 13° de la sesión número 8949 del 21 de diciembre anterior y remiten el documento mejorado sobre las competencias de la Presidencia Ejecutiva y Gerencia General. El citado oficio se lee textualmente así:

“Como es de su conocimiento, el día 1 de febrero se conoció en el seno de ese órgano superior, el documento que se trabajara en conjunto con el equipo del CICAP, la Dirección de Planificación, y el equipo de la Dirección del Proyecto de Reestructuración, en relación con las funciones de la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General, esto atendiendo instrucción, según el Artículo 13 de la Sesión de Junta Directiva No. 8949 del 21 de diciembre del 2017.

Posterior a esto, se recibió indicación de este mismo órgano superior de realizar algunos ajustes, para los cuales la Dirección de Planificación junto con la Dirección Jurídica trabajaron dicho tema junto con algunos aportes recibidos de los miembros de la Comisión de Junta; dichos esfuerzos fueron revisados el día miércoles 21 de los corrientes, en reunión de la Comisión Especial de Seguimiento al Proyecto de Reestructuración.

De tal forma, adjunto estamos remitiendo la última versión del documento en cuestión, ello para su consideración”.

A) Funciones de la Presidencia Ejecutiva:

“Presidencia Ejecutiva

Conceptualización

Será el funcionario de mayor jerarquía para efectos del gobierno de la Institución, cuya Junta Directiva presidirá. Le corresponderá fundamentalmente velar porque se ejecuten las decisiones tomadas por la Junta Directiva, así como coordinar

internamente la acción de la Institución y la de ésta con las demás instituciones del Estado. (Artículo 6 Ley Constitutiva de la CCSS).

Acorde con su rol político-estratégico, debe promover a nivel institucional la orientación hacia un eficaz y eficiente servicio centrado en las personas.

Funciones

- ✓ *Proponer a la Junta Directiva políticas y reglamentos sobre la administración de los seguros sociales a cargo de la CCSS, considerando el entorno social, económico y político y las tendencias en materia de seguros de salud, pensiones, aseguramiento y cualquier prestación de servicios que la Institución defina, en el marco de sus competencias.*
- ✓ *Proponer a la Junta Directiva la definición, actualización y modificaciones del Marco Político y Estratégico de la CCSS y el Plan Estratégico Institucional, con fundamento en las directrices emanadas por la Junta Directiva el marco jurídico, la información pertinente y confiable del funcionamiento institucional, del entorno y de las tendencias en materia de seguros de salud y pensiones.*
- ✓ *Proponer a la Junta Directiva la agenda estratégica y el portafolio de proyectos de inversión acorde con las prioridades institucionales, las políticas emitidas por la propia Junta Directiva y coordinar con la Gerencia General su incorporación en el Plan Táctico Institucional.*
- ✓ *Desarrollar y someter a aprobación de la Junta Directiva las políticas para la gestión integral de riesgos y de continuidad de los servicios acorde con la Ley de Control Interno y las buenas prácticas que rigen la materia, así como evaluar y supervisar su implementación.*
- ✓ *Definir, mantener actualizado y supervisar el perfil, mapa y portafolio de riesgos institucional a fin de generar insumos y cursos de acción para la toma de decisiones de la Junta Directiva.*
- ✓ *Validar los estudios y normas propuestas por el cuerpo gerencial para la sostenibilidad de los seguros y recomendar a la Junta Directiva los cursos de acción en esta materia para la respectiva toma de decisiones.*
- ✓ *Proponer a la Junta Directiva cuando corresponda, en coordinación con el Gerente General y cuerpo Gerencial, mejoras en el funcionamiento integral de la Institución, considerando las distintas variables que condicionan el buen desempeño y capacidad de transformación organizacional, acorde con los principios y la gobernanza institucional.*
- ✓ *Coordinar las relaciones con las autoridades de Gobierno y demás instituciones públicas del país, así como las actividades de cooperación con organismos internacionales en el marco de las políticas institucionales, para lo cual podrá realizar las delegaciones que considere pertinente.*

- ✓ *Supervisar en coordinación con el Gerente General el acatamiento de las disposiciones en materia de fiscalización para garantizar la efectiva rendición de cuentas.*
- ✓ *Validar y presentar ante la Junta Directiva para su conocimiento y aprobación el proyecto de plan – presupuesto institucional, el informe de liquidación presupuestaria anual y los estados financieros auditados de la CCSS, elaborado por la Gerencia General.*
- ✓ *Conducir el proceso de rendición de cuentas de la gestión, en conjunto con el cuerpo gerencial de la Institución, considerando la evaluación sistemática de las políticas, programas, planes y resultados (físicos y financieros), entre otros para la toma de decisiones de la Junta Directiva.*
- ✓ *Evaluar periódicamente las políticas, planes, programas y proyectos institucionales de forma tal que se asegure el cumplimiento de los resultados planteados y se realicen acciones de mejora basados en los aprendizajes generados.*
- ✓ *Proveer a la Junta Directiva de los insumos relacionados al desempeño gerencial, de acuerdo con la metodología institucional vigente y la normativa asociada, con el fin de que dicho Órgano Colegiado proceda a realizar la evaluación de los Gerentes.*
- ✓ *Coordinar y someter a aprobación de la Junta Directiva, la definición de los principios éticos y valores que representan la cultura organizacional de la Caja como parte de las acciones enfocadas a contribuir en la mejora de la imagen y el posicionamiento institucional.*
- ✓ *Proponer a la Junta Directiva los candidatos, para el nombramiento de la Gerencia General, Auditoría y Subauditoría General y Contraloría de Servicios y otros cargos según corresponda*
- ✓ *Coordinar con la Gerencia General la presentación de la propuesta de candidatos, para el nombramiento de las Gerencias y proponerlos a la Junta Directiva.*
- ✓ *Estructurar y priorizar la agenda de asuntos a someter a consideración de la Junta Directiva, que le corresponda, así como la convocatoria a las sesiones ordinarias y extraordinarias.*
- ✓ *Tendrá la representación de la Institución, con facultades de apoderado generalísimo sin limitación de suma. No será necesaria la inscripción de su personería en el Registro Público y bastará únicamente la publicación del acuerdo de nombramiento en "La Gaceta".*
- ✓ *Asumirá las demás funciones que por ley le están reservadas al Presidente de la Junta Directiva y las otras que le asigne la propia Junta”.*

B) Funciones de la Gerencia General:

“Contenido

a. Gerencia	General	de	la	CCSS	45
.....					45
· Conceptualización				45
· Funciones				46
· Conducción	Administrativa			Institucional	46
.....					46
· Políticas	y	normas	Institucionales		46
.....					46
· Planificación				Estratégica	46
.....					46
· Planificación				Táctica-Operativa	47
.....					47
· Gestión	Integral	de	Riesgos	y Control Interno	47
.....					47
· Seguimiento,	control	y	rendición	de cuentas	48
.....					48
· Sostenibilidad				Financiera	48
.....					48
· Desarrollo				Organizacional	48
.....					48
· Innovación			y	desarrollo	48
.....					48
.....					48
· Otras	funciones		administrativas		48
.....					48

a. Gerencia General de la CCSS

Conceptualización

El Gerente General será la máxima autoridad administrativa de la Institución, adicionalmente, acorde con las competencias que son propias del Presidente Ejecutivo definidas en el artículo 6 de la Ley Constitutiva de la CCSS, será el responsable de ejecutar las acciones necesarias para cumplir con los lineamientos establecidos por la Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva, así como para el logro de los resultados institucionales. Deberá establecer e implementar los controles internos y tomar las decisiones pertinentes para el desarrollo de la gestión institucional. Fungirá como superior jerárquico inmediato de las gerencias en el ámbito técnico-administrativo.

Ejerce sus competencias en la articulación, planificación, ejecución, control y evaluación (rendición de cuentas), de las funciones asociadas a los procesos de salud, pensiones, aseguramiento y cualquier prestación de servicios que la Institución defina en el marco de sus competencias, junto con las gerencias específicas en cumplimiento del marco

jurídico vigente, la misión, las políticas, lineamientos estratégicos y otros acuerdos emitidos por la Junta Directiva de la CCSS, orientándose a brindar los servicios oportunos y de calidad.

Acorde con su rol articulador y ejecutor, debe promover en todas las unidades institucionales la orientación hacia un eficaz y eficiente servicio centrado en las personas.

Funciones

Seguidamente se detallan las funciones asignadas al Gerente General, previa coordinación correspondiente con el Presidente Ejecutivo según áreas temáticas:

- *Conducción Administrativa Institucional*
 - ✓ *Ejecutar las acciones administrativas necesarias para dar cumplimiento a las decisiones, resoluciones y acuerdos emanados por la Junta Directiva.*
 - ✓ *Articular administrativamente el accionar Gerencial, conforme los acuerdos emanados por Junta Directiva en coordinación según corresponda con la Presidencia Ejecutiva, a fin de alcanzar los resultados institucionales orientados al desarrollo y fortalecimiento de los servicios de salud y pensiones.*
 - ✓ *Ejecutar las acciones necesarias para garantizar que se cuente con los recursos financieros, tecnológicos, materiales y humanos, necesarios para la prestación de los servicios de salud y pensiones, a través de la gestión efectiva de los mismos con la Presidencia Ejecutiva o Junta Directiva cuando corresponda.*
 - ✓ *Definir los cursos de acción a seguir en las Gerencias y áreas bajo su ámbito de competencia, a efecto de mantener óptimas relaciones de coordinación.*
- *Políticas y normas Institucionales*
 - ✓ *Proponer documentos normativos que regulen la gestión institucional, así como las modificaciones que correspondan conforme el resultado de las evaluaciones y/o análisis pertinentes.*
 - ✓ *Aprobar documentos normativos específicos que regulen los procesos de gestión en las Gerencias o Direcciones a su cargo directo.*
- *Planificación Estratégica*
 - ✓ *Acatar los lineamientos estratégicos definidos por la Junta Directiva, como fundamento para el desarrollo de la gestión institucional.*
 - ✓ *Generar la información pertinente y confiable del funcionamiento institucional y de las tendencias en materia de seguros de salud y pensiones, para la*

actualización y formulación del Marco Político y Estratégico y la toma de decisiones.

- *Planificación Táctica-Operativa*
 - ✓ *Establecer las estrategias de gestión gerencial para el funcionamiento integral y efectivo de la CCSS y el fortalecimiento de las capacidades institucionales acorde con la planificación estratégica institucional.*
 - ✓ *Dirigir la elaboración, ejecución, seguimiento y control del Plan Táctico Institucional a partir de las políticas y objetivos estratégicos.*
 - ✓ *Asegurar la ejecución de los proyectos de inversión o de mejora a través de la gestión de los recursos financieros, tecnológicos, materiales y humanos, evaluar el desempeño de los mismos con el fin de que se implementen medidas correctivas para el logro de los objetivos trazados.*
 - ✓ *Dirigir la elaboración, ejecución, seguimiento y control del Plan Presupuesto Institucional, garantizando su alineamiento con los objetivos estratégicos y prioridades nacionales.*
 - ✓ *Analizar, evaluar y aprobar los planes o programas de las gerencias y unidades a su cargo, procurando su alineamiento con las políticas y objetivos estratégicos.*
 - ✓ *Garantizar que se elabore el informe de liquidación presupuestaria anual y los estados financieros auditados, con sus recomendaciones.*
- *Gestión Integral de Riesgos y Control Interno*
 - ✓ *Dirigir las acciones generales para el fortalecimiento de los procesos de control interno y valoración del riesgo con el fin de garantizar el cumplimiento de la legislación nacional.*
 - ✓ *Diseñar e implementar acciones estratégicas para identificar, supervisar y mitigar oportunamente los riesgos inherentes a la actividad sustantiva de la institución así como los planes de continuidad pertinentes.*
 - ✓ *Generar los insumos para la toma de decisiones y la definición de políticas, normativa, metodologías e instrumentos necesarios para el funcionamiento del Sistema de Gestión Integral de Riesgo y de Continuidad de los Servicios.*
 - ✓ *Coordinar con las gerencias la ejecución de las actividades requeridas para el funcionamiento efectivo del Sistema de Gestión Integral de Riesgo, el cumplimiento de la Ley General de Control Interno y las buenas prácticas que rigen la materia.*

- *Seguimiento, control y rendición de cuentas*
 - ✓ *Ejecutar la supervisión, el control y la rendición de cuentas de los resultados de la gestión institucional, con base en riesgos, en coordinación con las gerencias*
 - ✓ *Ejecutar el seguimiento y control del cumplimiento de las políticas institucionales, de los resultados planificados y rendir cuentas oportunamente a la Presidencia Ejecutiva o Junta Directiva, según se requiera.*
 - ✓ *Dirigir la revisión y evaluación sistemática de la efectividad, eficiencia, oportunidad y calidad en la prestación los servicios de salud y pensiones para la correspondiente toma de decisiones.*

- *Sostenibilidad Financiera*
 - ✓ *Generar los estudios integrales de índole económico, financiero y actuarial de los servicios de salud y pensiones, como insumo para la toma de decisiones, el direccionamiento estratégico y la definición de las políticas asociadas.*
 - ✓ *Revisar sistemáticamente los modelos de financiamiento y de gestión que apoyen la sostenibilidad de los seguros y proponer estrategias que fomenten su mejora continua.*

- *Desarrollo Organizacional e innovación*
 - ✓ *Realizar en conjunto con las gerencias específicas, la revisión sistemática del funcionamiento integral de la Institución y de su estructura organizativa, con el fin de formular proyectos de desarrollo y transformación organizacional, en coordinación con la Presidencia Ejecutiva, para su presentación ante Junta Directiva, según la normativa vigente.*
 - ✓ *Proponer a la Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva políticas y estrategias de gestión del conocimiento e innovación, que contribuyan al desarrollo y mejora de los servicios institucionales.*
 - ✓ *Ejecutar las políticas y estrategias generales de la gestión del conocimiento e innovación, para el desarrollo y mejora de los servicios institucionales aprobados por Junta Directiva.*

- *Otras funciones administrativas*
 - ✓ *Asistir con voz pero sin voto a las sesiones de Junta Directiva, con el fin de dar apoyo necesario en el proceso de toma de decisiones.*
 - ✓ *Asesorar a la Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva en materia de prestación de servicios, financiera y desarrollo institucional.*

- ✓ *Ejercer la representación judicial y extrajudicial de la Institución en condición de apoderado generalísimo sin límite de suma para efectos de la administración, en coordinación con la Presidencia Ejecutiva cuando corresponda*
- ✓ *Representar a la Institución en negociaciones de índole laboral y consultar ante la Presidencia Ejecutiva y cuando corresponda a la Junta Directiva los términos generales de las negociaciones y tomar las acciones pertinentes.*
- ✓ *Revisar, corregir, aprobar, rechazar los informes y documentos normativos que serán sometidos a la revisión y aprobación de la Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva.*
- ✓ *Ejecutar convenios y acuerdos de cooperación en coordinación con las gerencias funcionales.*
- ✓ *Generar los insumos para la definición de convenios de cooperación, acorde con necesidades identificadas y las prioridades institucionales.*
- ✓ *Ejecutar acciones que fomenten la imagen y posicionamiento institucional.*
- ✓ *Ejecutar las actividades asignadas en concordancias con las leyes, políticas, normas y reglamentos.*
- ✓ *Asumir las demás funciones que la Junta Directiva le asigne”.*

Se tiene, asimismo, que la Junta Directiva en el artículo 3º de la sesión número 8956 conoció el criterio de la Dirección Jurídica contenido en la nota del 5 de febrero de 2018, número DJ-0675-2018 (está relacionado con las competencias de la Gerencia General y lo relativo a la Presidencia Ejecutiva. En esa ocasión se planteó que se realice una reunión con el CICAP y la Comisión de Seguimiento de Junta Directiva, en la que esté presente la Dirección Jurídica, para analizar el citado criterio de la Dirección Jurídica, que está relacionado, a su vez, con el documento CCSS-REESTRUCTURACIÓN-0492-2018/DPI -027-18 (*remisión de la definición de competencias a cada una de las instancias del ápice estratégico*).

Señala el Director Devandas Brenes que ese documento que está presentando don Róger Ballestero y la Dra. Julia Li, ya fue analizado conjuntamente con la Dirección Jurídica.

Aclara el licenciado Alfaro Morales que el acuerdo instruyó a las tres personas y el documento se analizó, profundamente, con la comisión y puede indicar que en las sesiones que se presentó, estuvieron muy de acuerdo al final con el informe. Es un documento que fue enviado por el Dr. Ballestero y la Dra. Li, pero no fue firmado por la Dirección Jurídica.

Indica la licenciada Zúñiga Valverde que el acuerdo sería en términos de que el documento se traslade a la Dirección Jurídica para su revisión.

y la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA** trasladar la citada nota número CCSS-REESTRUCTURACIÓN-0511-2018 DPI-0075-2018 a la Dirección Jurídica, para su análisis, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 3° de la sesión número 8956.

ARTICULO 13°

Se tiene a la vista la copia del oficio número DFE 051-02-18 de fecha 23 de febrero del año 2018, suscrito por el Dr. Albin Chaves Matamoros, Director Dirección de Farmacoepidemiología, dirigida al Dr. Fernando Llorca Castro, Presidente Ejecutivo, en la cual se refiere al estado actual del Programa de resultados del Banco Mundial (Proyecto Préstamo del Banco Mundial, denominado “*Programa por Resultados: Fortalecimiento del Seguro Universal de Salud en Costa Rica*”, específicamente, a la designación de los dos funcionarios de la Dirección a su cargo para que se integren a formar el equipo Coordinador del citado Proyecto. En ese sentido, hace una serie de señalamientos de las labores importantes que se realizan en la Dirección de Farmacoepidemiología “... relacionadas con la Política de Medicamentos Esenciales vigente en nuestra Institución, analizando a los medicamentos desde su desarrollo, investigación, comercialización, prescripción y uso en los grandes grupos de población, con énfasis en las consecuencias médicas, sociales y económicas resultantes, y además coordina con el Centro Nacional de Farmacovigilancia en la detección de reacciones adversas a los medicamentos cuando se utilizan en la población o en sub-grupos específicos de la población, con el fin de garantizar la seguridad de los medicamentos ...”. Agrega que: “... se considera prestar ambas plazas por un plazo de cuatro meses, tiempo razonable para que se restituyan ambas plazas en esta Dirección como fruto del esfuerzo que está realizando la Presidencia Ejecutiva o en su defecto se les asignen plazas nuevas en la Coordinación del programa por resultados: fortalecimiento del seguro universal de salud en Costa Rica (proyecto préstamo del Banco Mundial) ...”. El citado documento se lee en los siguientes términos:

“He recibido copia del oficio P.E.0378-18 del 14 de febrero de 2018, en donde indica que la Junta Directiva en el Artículo 27, una vez realizada la presentación pertinente por parte del señor Gerente Financiero, en relación con el estado actual del Programa de resultados del Banco Mundial (Proyecto Préstamo del Banco Mundial, denominado “Programa por Resultados: Fortalecimiento del Seguro Universal de Salud en Costa Rica”), acordó, entre otros puntos, lo siguiente: 3) Instruir al señor Presidente Ejecutivo para que nombre el Equipo Coordinador del citado Proyecto.

Se indica en el oficio, la designación de dos funcionarios de esta Dirección, una profesional en Farmacia y un profesional en Derecho para integrar el equipo Coordinador.

Con relación a lo anterior, es importante señalar lo siguiente:

La Dirección de Farmacoepidemiología realiza funciones a nivel Institucional, relacionadas con la Política de Medicamentos Esenciales vigente en nuestra Institución, analizando a los medicamentos desde su desarrollo, investigación, comercialización, prescripción y uso en los grandes grupos de población, con énfasis en las consecuencias médicas, sociales y económicas resultantes, y además coordina con el Centro Nacional de Farmacovigilancia en la detección de reacciones adversas a los medicamentos cuando se

utilizan en la población o en sub-grupos específicos de la población, con el fin de garantizar la seguridad de los medicamentos.

Lo anterior, conlleva a dos conceptos fundamentales complementarios que son la selección de medicamentos y el Uso Racional de los mismos.

Al ser los medicamentos, una de las tecnologías sanitarias que más evolucionan, aplicamos las herramientas de evaluación de tecnologías sanitarias, actuando en dos componentes, el científico-técnico basado en la medicina basada en evidencia y las evaluaciones económicas.

Otro hecho importante a mencionar, es que no podemos desconocer la dimensión económica del medicamento, que nos explica que las decisiones relativas a la prestación y financiación farmacéutica atraigan enormes presiones. Un fenómeno común y ampliamente referenciado es el de la judicialización de la salud. En efecto, legítimas discrepancias científicas-terapéuticas y en el ámbito de la gestión farmacéutica en el presente se están dirimiendo en el plano judicial, para cuyo caso resulta imperiosa la necesidad de contar con el soporte técnico-legal del profesional en derecho que hasta este momento venía brindando el soporte en esta Dirección.

Lo mencionado se evidencia claramente, con el incremento de recursos de amparo, en donde esta Dirección debe actuar activamente en la defensa de la Institución. Adjunto los recursos de amparo recibidos en la Dirección, en diferentes años:

Año	Recursos
2014	167
2015	201
2016	200
2017	317
2018	65 al 23 de febrero de 2018

Fuente: Base de Datos de la DFE

Lo anterior evidencia el volumen e importancia del trabajo que se realiza en esta Dirección.

Con relación al oficio del Sr. Presidente Ejecutivo de nuestra Institución, es importante señalar que esta Dirección está anuente a ceder a ambos funcionarios en forma permanente, pero debo hacer referencia a lo indicado por la Jefatura del Área de Farmacoeconomía en donde indica “ ... por lo tanto agradecería interponga su buenos oficios con la finalidad de conseguir una nueva plaza o bien el traslado de un profesional con estudios complementarios en Farmacoeconomía, Economía de la Salud, Economía pura o en Tecnologías Sanitarias, para que se integre a nuestro equipo de trabajo”. Agrega “La finalidad de mi pronunciamiento es el de salvaguardar mi responsabilidad ante la amenaza o riesgo potencial que resulta de esta situación y la afección para el cumplimiento de metas y el desarrollo de las funciones sustantivas propias del área, dado el perfil técnico profesional que nos ha caracterizado cuanto a los informes Farmacoeconómicos y Estudios de Utilización de Medicamentos”.

Por lo señalado, reitero nuestra mejor disposición de ceder a ambos funcionarios en forma permanente, sin embargo, en razón del volumen e importancia del trabajo que se realiza en esta Dirección, se considera prestar ambas plazas por un plazo de cuatro meses, tiempo razonable para que se restituyan ambas plazas en esta Dirección como fruto del esfuerzo que está realizando la Presidencia Ejecutiva o en su defecto se les asignen plazas nuevas en la Coordinación del programa por resultados: fortalecimiento del seguro universal de salud en Costa Rica (proyecto préstamo del Banco Mundial).

Consideramos que las funciones de este equipo Coordinador se han iniciado a partir del 22 de febrero del 2018”.

En cuanto a la designación de los funcionarios designados para la atención del Programa de resultados del Banco Mundial, en términos de que se integren a formar el equipo Coordinador del citado Proyecto, aclara el doctor Llorca Castro que ha habido cambios, pues de las dos plazas, el abogado no aceptó. Conversó con don Gilberth Alfaro, porque parece que en la Dirección Jurídica se tiene una gran cantidad de recursos que contestar en la materia y se tienen que responder directamente. Entonces, el abogado decidió quedarse con don Albin Chaves. Además, el Dr. Chaves manifestó su preocupación por la designación del funcionario de la Dirección de Farmacoepidemiología al grupo coordinador.

Manifiesta el Director Gutiérrez Jiménez que lo, anteriormente, manifestado por el doctor Llorca Castro se une a su comentario del otro día, porque él creyó que la conformación de algunos de los miembros de esa comisión, no eran en su perfil lo que se esperaba y debe reconocer que el señor Presidente Ejecutivo, con gran humildad indicó: “yo estoy dispuesto a oír los comentarios que vienen y a tomar las medidas que uno entienda que sean los razonables y los oportunos”. Cuando se votó la propuesta y se le instruyó al señor Presidente Ejecutivo, para que tomara las acciones, por lo menos en su espíritu estaba el hecho de que se integraran dos o tres personas -como se tratan todos los proyectos-. Hace hincapié en que este proyecto tiene connotaciones especiales y por ese aspecto, se permitió indicar, respetuosamente, de que había estudiantes; además, que no había personas relacionadas, por ejemplo, ingenieros de construcción, con financieros, entre otros. Pero también debe indicar que está sumamente preocupado, porque se están tomando recursos humanos del Centro de Instrucción para Procedimientos Administrativos (CIPA), pues se le solicitó un funcionario para que se trasladara a esa comisión. En el tema del CIPA conoce muy bien y tiene grandes aprehensiones de cómo funciona, porque las circunstancias del sistema lo han venido cargando y pasan años, sin que los temas se resuelvan. También tiene claro que hay una limitación de recursos muy importantes y su observación es primero, cuál es la necesidad de crear un grupo tan grande y con respeto de ese aspecto, pide que se revalore el asunto. Además, le parece que en esos grupos, deben ser casi que negociados, para determinar quiénes son los perfiles que se necesitan, a dónde está el recurso; pero en algunos casos podrían resultar ser “odiosos”. Particularmente, cree que esos recursos, por ejemplo, el que se mencionó que él ya tenía conocimiento, no solo que don Albin Chaves no quería, sino que el abogado tampoco tenía disposición, por lo que quería y estaba dispuesto a interponer los recursos que fueran necesarios. Por otra parte, manifiesta su preocupación, porque si un Presidente Ejecutivo toma una decisión -y no le cabe la menor duda de que es en protección de los intereses de la Caja-, cualquier funcionario le establezca un plazo, por ejemplo, indicando lo presta pero por solo cuatro meses, le parece que esa situación está fuera de contexto. Cree que don Albin Chaves tiene razón, en el fondo, pero él es el primero en

indicar que en la forma, aun cuando tenga razón y hace énfasis en que él siempre se preocupa por las formas. Le parece que hay una cierta ligereza en la respuesta, por lo menos así la interpreta, en el sentido de que no se observa bien. Le parece que es desafortunado que una persona, cualquier funcionario le indique al Presidente Ejecutivo que mientras usted crea que se necesita la plaza “yo se lo presto”, como si los recursos fueran de un funcionario Jefe y no de la Institución.

Señala el doctor Fernando Llorca que uno de los mecanismos que él tomó muy en cuenta, para conformar el equipo es que fueran personas voluntarias, porque en el espíritu de la buena organización, cree que las personas tienen que trabajar por convicción y no por obligación y está pensando en los resultados que son de su interés. Por ejemplo, cuando se nombra un coordinador, se da una posibilidad de margen de hacer su equipo de trabajo, porque si se impone un equipo los resultados se pueden ver comprometidos. En la buena práctica concedió alguna libertad, pero la intención no es desvestir organizaciones o unidades que estén realmente, muy sometidas o colapsadas. Entonces, tomará muy en cuenta ese aspecto, para replantearlo de alguna forma.

El licenciado Gutiérrez Jiménez le solicita al Dr. Llorca Castro que tome en consideración, lo manifestado por él y se presenten los resultados de la conformación final y determinar cuáles son los perfiles que se están tomando en cuenta.

Se toma nota.

ARTICULO 14°

Se toma nota de la copia del oficio número PE-14403-2017, del 14 de setiembre del año 2017, suscrito por el Dr. Fernando Llorca Castro, Presidente Ejecutivo, dirigido al Lic. Gustavo Picado Chacón, Gerente Financiero, en el que se refiere al oficio PE-14285-2017, sobre las observaciones y Adenda N° 2 al Contrato de Fideicomiso Inmobiliario CCSS-BCR-2017 y le solicita justificar ante la Junta Directiva la racionalidad de la Estrategia de Gestión y los montos salariales que recibirán.

ARTICULO 15°

Se toma nota del oficio número GM-SJD-31470-2017, fechado 02 de noviembre del año 2017, suscrito por la Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médico, en el que atiende lo solicitado en el artículo 16° de la sesión N° 8907, en cuanto a la propuesta de beneficios para estudio por parte del Dr. Juan Carlos Villalta Fallas, Médico General Asistente del Departamento de Epidemiología e Infecciones Nosocomiales del Hospital México. El citado oficio literalmente se lee de este modo:

“La Junta Directiva, dispuso en el Artículo 16 de la Sesión N° 8907, celebrada el 25 de mayo del 2017, lo siguiente:

“... Presentar a la Junta Directiva la propuesta de beneficios para estudio por parte del Dr. Juan Carlos Villalta Fallas, Médico General

Asistente del Departamento de Epidemiología e Infecciones Nosocomiales del Hospital México ...”.

Al respecto, me permito informarle que el Dr. Villalta realizó por varios meses el proceso de admisión ante la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá Colombia, donde finalmente fue aceptado después de pasar varios procesos de selección tal como se observa en oficio adjunto de fecha 28 de junio del presente año. El espacio académico se tiene reservado para el mes de agosto del 2018 a partir de ese momento el Doctor Villalta realizará estudios en el Programa de Especialización en Genética Humana por un período de tres años. Esto fue informado a la Gerencia Médica en oficio CENDEISSS-DE-6719-17 del 19 de junio de los corrientes.

Actualmente, el Dr. Villalta se encuentra realizando una Pasantía en Colombia con recursos propios, misma que fue sugerida por el centro académico, para lograr contar con una mejor base de conocimiento previo al inicio del Programa en Genética Humana.

Recientemente se recibió la documentación de la solicitud de beneficios para estudio del Dr. Villalta, documentación que pasará por la revisión técnica para valorar el contenido de la misma. De acuerdo con la programación interna de la Sub área la solicitud de beneficios para estudio se trasladará a la Gerencia Médica en el primer trimestre del año 2018 para que el caso sea elevado a conocimiento de la Junta Directiva para su eventual aprobación”.

Como antecedente se tiene que en el artículo 16º de la sesión Nº 8907, celebrada el 25 de mayo de 2017, que a la letra en lo conducente se lee así:

“Por tanto y habiéndose escuchado la información que sobre el particular presenta la señora Gerente Médico, la Junta Directiva **ACUERDA** dar su autorización para que el doctor Juan Carlos Villalta Fallas, Médico General Asistente del Departamento de Epidemiología e Infecciones Nosocomiales del Hospital México, quien ha sido admitido en el Programa de Especialidad Genética Médica para el Tercer Período del 2017, que inicia en agosto próximo y concluye en julio del año 2018, continúe con los trámites correspondientes para concretar el proceso de matrícula y lo atinente a ella, de manera que luego la Institución proceda al reembolso pertinente, en el entendido de que, tal y como se ha planteado y de previo al reembolso, debe cumplir con los requisitos institucionales definidos al efecto y que se presente a la Junta Directiva la propuesta de beneficios para estudio, por parte de la Gerencia Médica”.

ARTICULO 16º

Se tiene a la vista la comunicación de fecha 08 de noviembre del año 2017, que firma el señor Adrián Lachner, Presidente de la Universidad INVENIO, mediante la cual se refiere que la Universidad INVENIO es una institución de educación superior, ubicada en Cañas, Guanacaste, que imparte las carreras de Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería Industrial con énfasis en

Operaciones y Tecnologías de Información y Comunicación Empresarial. También es una Universidad Empresarial que utiliza sistema de educación dual alemán, basada en su propio campus; este sistema hace que el estudiante cumpla nueve trimestres de carga académica en el campus y siete trimestres de carga práctica empresariales dentro de una empresa. Solicita formalmente una audiencia para proponer o diseñar un esquema de inclusión de los practicantes dentro del régimen de contribuciones de la Caja, y la Junta Directiva –unánimemente- **ACUERDA** trasladarla a la Gerencia Financiera, para la atención correspondiente.

ARTICULO 17°

Se tiene a la vista la nota de fecha 01 de noviembre del año 2017 , suscrita por la Sra. Marianela Rojas Chávez, Presidenta del Club Rotario de Alajuela; el Sr. Wilbert Castillo Castro, Presidente Club de Leones Alajuela; el Dr. Juan Gabriel Rodríguez Baltodano, Representante Asociación Regional de Médicos Alajuelenses; el Dr. Fernando Alpízar Barquero, Coordinador Comité Pro-Hospital Geriátrico Alajuela; el Sr. Rafael Jiménez Molina, Presidente Club Leones Aeropuerto, la Sra. Lucía Muñoz Vargas, Presidenta Asociación Hogar de Ancianos Santiago Crespo, todos del Comité Pro Hospital Geriátrico de Alajuela, en la cual manifiesta que el país es consciente de que el Hospital Geriátrico Blanco Cervantes está colapsado, que es insuficiente para cubrir a la población gerontológica de todo el país actual y del futuro. El objetivo principal del Comité Pro Hospital Geriátrico de Alajuela es que la Junta Directiva de la Caja decida adecuar la estructura del antiguo Hospital San Rafael de Alajuela, para ser utilizado en la atención hospitalaria geriátrica de la zona norte del país. Adjuntan oficios tanto del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM) como de la Municipalidad de Alajuela, que apoyan la iniciativa. Justifican su propuesta en las razones que se citan textualmente:

“1.- El antiguo edificio del Hospital San Rafael de Alajuela, construido en el siglo veinte, tiene una fuerte estructura, que soportó incólume del terremoto de Alajuela acaecido en 22 de diciembre de año 1990. Está diseñado en una sola planta, de estilo europeo, que posee múltiples y amplia áreas que conformaban los salones de atención a pacientes hospitalizados. Además extensos y amplios corredores interiores, alrededor de agradables zonas verdes. En el centro de dicho jardín, se encontraban las salas de operaciones, recuperación y vestidores. Además cuenta con los grandes espacios de los antiguos servicios de apoyo, como Rayos X, Farmacia, Anatomía Patológica, Cocina, Comedor, y otros.

La antigua lavandería continúa en operación dándole servicio de lavando al actual Hospital San Rafael de Alajuela, ya que éste, no cuenta con ese servicio. Posee un pozo profundo, además de las calderas necesarias, que continúan operando en el complejo. También posee áreas para las tareas de administración y aulas que se utilizaban para enseñanza, discusiones y cursos relacionados con la Medicina. Actualmente una parte de su estructura está siendo utilizada para oficinas administrativas y un Laboratorio de Normas y Calidad.

2.- La Ciudad de Alajuela, posee clima y entorno apropiado para adultos mayores. La Edificación se sitúa frente a un agradable parque, del cual la separa de una amplia calle de circunvalación de la ciudad. Al Oeste se encuentra el edificio de la

Corte, al este, las instalaciones del Instituto Nacional de Seguros, además una gran zona de lote baldío aledaño para futuras instalaciones, si eso fuera necesario.

3.- La Ciudad de Alajuela, tiene innumerables vías de comunicación hacia la Zona Norte del país, no sólo de la provincia de Alajuela, sino también con zonas de la Provincia de Puntarenas, Heredia y Guanacaste, dándole a los pacientes geriátricos una oportunidad de evadir el colapso vial en la circulación de la Zona Norte hacia la capital.

4.- Muy cercano al antiguo edificio donde funcionó el Hospital San Rafael de Alajuela, se encuentra el nuevo Hospital General de Alajuela, que puede ofrecer respaldo, pronto y especializado con su equipamiento y personal calificado.

5.- Con nuestra propuesta, estamos contribuyendo a las políticas de descentralización de servicios del área metropolitana hacia las provincias, permitiendo así ampliar la prestación servicios y cuidados al adulto mayor, en franco crecimiento, debido a la mejora en las condiciones de vida de nuestra población”.

y la Junta Directiva –por unanimidad- **ACUERDA** trasladarla a la Gerencia Médica, para su atención conforme corresponda.

ARTICULO 18º

*“De conformidad con el dictamen jurídico número **GA-0485-2018**, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.*

ARTICULO 19º

Se tiene a la vista el oficio del 27 de febrero del año en curso, número PE-0485-2018, que firma el señor Presidente Ejecutivo y por medio del cual propone hacer un reconocimiento a todo el equipo de profesionales del Hospital Nacional de Niños, a raíz de la proeza de la separación de los siameses Samuel y Ezequiel.

A propósito, señala el señor Presidente Ejecutivo que el doctor Llorca que la nota de referencia, la envió esta semana, pero es un asunto que le ha interesado a doña Mayra, en relación con la cirugía del Hospital Nacional de Niños. En ese sentido, la separación de los siameses ha capturado la atención de, prácticamente, todo el país. Por lo que algunos Directores y Directores les pareció que era oportuno, reconocerle de alguna forma, a todos los profesionales que participaron en el procedimiento quirúrgico. No solo externando el apoyo de esta Junta Directiva en todo este proceso, sino que también un reconocimiento por la labor conseguida hasta el momento.

Refiere la licenciada Zúñiga Valverde que esa nota la hizo llegar al resto de los Miembros de esta Junta Directiva por correo.

Manifiesta el doctor Llorca Castro que la inquietud es conocer si los señores Directores, determinan oportuno si se les reconoce esa labor que ha sido considerada como un hito histórico para la medicina costarricense. Recuerda que la Caja ha sido una Institución que ha desarrollado muchos hitos históricos y Costa Rica, ha contado con médicos que han conseguido logros sorprendentes en diferentes momentos de la historia, por ejemplo, las primeras cirugías de corazón abierto o los primeros trasplantes. La experiencia internacional indica que la mayoría de los casos no sobreviven. Tuvo la oportunidad de conocer a los bebés y sus papás, se les brindó ayudas y colaboraciones, aprobadas según trámite y forma por la Gerencia Médica y se abocaron a buscar colaboración internacional. Los especialistas del Hospital de Niños habían contactado algunos centros. Un centro muy importante en Estados Unidos indicó que sí estaban interesados en dar la asesoría, pero si recibían una solicitud oficial, entonces, él conversó con don Román Macaya, el Embajador de Costa Rica en Estados Unidos y él los contactó, se reunió con los doctores en Estados Unidos y los especialistas tuvieron acceso al caso, estudiaron todas las imágenes y se produjeron conferencias. El doctor que se contactó en Estados Unidos, era el que tenía más casos de éxito documentados, le parece que son seis en la historia. Ese equipo de expertos de los USA les indico que no era posible separarlos y sobrevivieran. Entonces, en la Institución se coordinaron dos puntos: llevar los niños a los Estados Unidos y separarlos en ese país, o traer el equipo médico y separarlos aquí con autorización expresa del Colegio de Médicos para tal efecto, pero el equipo más experimentado del mundo que está en Estados Unidos, indicaron que no se atrevían a operarlos y todos esos aspectos están documentados y se tiene las respuestas de los equipos por escrito. Esas posibilidades de no operar, no caben en el equipo de la Caja y lo hicieron bien. Aclara que no es un tema solo de cirujanos, pues el proceso no ha terminado. En el momento se enteró de que participaron 27 funcionarios del Hospital Nacional de Niños que donaron sangre para que se lograra concretar la cirugía con garantías. Al final hubo 29 donadores porque hubo un sangrado excepcional, uno de los niños sufrió un paro respiratorio dos veces y fue revivido dos veces, es una situación compleja. Rescata la solidaridad de la Institución y en ese sentido, es importante que esta Junta Directiva, se pronuncie en un reconocimiento y, reiterar, el apoyo a todos los esfuerzos que se han venido realizando y en ese sentido, doña Mayra se ha preocupado de impulsar esa iniciativa. Les pregunta a los señores Directores qué opinan al respecto.

Comenta el Director Fallas Camacho que este hecho, es una confluencia significativa de sentimientos y están involucradas emociones, así como orgullo de la Institución y del país y del personal que trabaja con la Caja y llama la atención el desprendimiento humano, en querer hacer un acto significativo por esa familia. Él piensa en las posibilidades de sobrevivencia de esos niños, pues estaban unidos por la cabeza, le parece que hacer un mundo apropiado y para esos niños no sería lo conveniente, además de las consecuencias al respecto. Entonces, le parece que habrían dos opciones: o se dejaban tal y como estaban con todos los riesgos correspondientes o intentar resolver la situación también con los riesgos.

Comenta la Directora Soto Hernández que conversó con la Licda. Xinia Fernández, Directora a.i. de la Dirección de Comunicación y el sábado en la mañana, programaron una conferencia de prensa en donde la estructura de la conferencia, fue a través de los medios de la Página Web y la digitalización que tiene la Institución y se logró poner en práctica, al mundo cibernético de la operación en vivo y se recibieron 2.000.000 de llamadas felicitando a la Caja, al Hospital Nacional de Niños y al equipo de la separación de los siameses y los funcionarios que participaron en el procedimiento no van a cobrar tiempo extraordinario, además, los empleados

están donando sangre. Es un gran momento para la Caja Costarricense de Seguro Social aprovecharlo y considera que hay que hacer un reconocimiento especial, a todo el equipo y son alrededor de 50 personas en la lista. Se atrevió en lo personal, a planear una propuesta para realizar una comunicación desde esta Junta Directiva a la Dra. Olga Arguedas Arguedas, Directora del Hospital Nacional de Niños, en la que se manifiesta esta Junta Directiva y solo hay que informarle, a la Dirección de Comunicaciones sí los señores Directores están de acuerdo con la comunicación.

El Director Devandas Brenes felicita al personal del Hospital Nacional de Niños. Le parece que en estos momentos, lo prudente es enviar una nota a la Directora y al personal haciendo un reconocimiento de parte de la Junta Directiva. Considera que hay que tener cautela, por el desenlace que pueda tener. Es del criterio que se debería realizar una sesión de la Junta Directiva y los Miembros de la Junta Directiva fueran al Hospital y conversen por algún inconveniente. Sugiere que se recopile y documente todos los aspectos señalados por el Dr. Llorca Castro en estos momentos, incluso, cree que se le puede hacer en el reconocimiento a los profesionales y al Hospital, una relación de esos hechos para que las personas conozcan el esfuerzo y, además, se incluyan los riesgos en esa nota. Plantea que se extienda una nota de parte de la Junta Directiva felicitando y agradeciendo con una relación de esos hechos a los profesionales y al Hospital Nacional de Niños y esperar un momento más oportuno, para incluso este cuerpo colegiado se apersona a ese Hospital. Por otra parte, comenta que el día de ayer, los funcionarios de la Dirección de Comunicación, le informaron que los funcionarios del Hospital están muy satisfechos, con la reunión que se realizó sobre el tema de reorganización con todo el personal, pues les gustó mucho que la Junta Directiva, haya tenido una comunicación con el personal de manera directa. En ese sentido, le parece que en el momento oportuno se visite el Hospital Nacional de Niños y sería un gesto muy bonito, entonces, los Directores que puedan ir al Hospital, vayan para que se reúnan con las personas.

Señala el Director Gutiérrez Jiménez que él sería más conservador, le parece que no se debería hacer la relación de hechos. El agradecimiento y el reconocimiento se deben dar, pero sería muy prudente de hacer un agradecimiento. El objetivo es hacer ver que esta Junta Directiva está muy agradecida y reconoce el esfuerzo que se ha hecho, porque se está a la mitad del proceso; incluso, en esa nota se puede instar a mantener a hacer votos por la salud de esos niños y para seguir dando el mayor esfuerzo, en pro de su salud. Le preocupa porque es un procedimiento muy complejo y, eventualmente, se podría mal interpretar por personas relacionadas con la familia.

Pregunta la licenciada Soto Hernández si en ese agradecimiento, el Dr. Trejos Fonseca merece un reconocimiento aparte, porque la impactó escucharlo referirse al tema cuando lo entrevistaron, él participó en el procedimiento y estuvo 20 horas de pie, es un hombre de 72 años que ejerce todavía en lo privado. Entonces, le parece que sería un agradecimiento paralelo a lo del hospital porque él no está en el hospital, pero él se formó en el hospital y después la especialidad en Suecia.

Resume el doctor Llorca Castro que hay una propuesta de doña Mayra para que se realice una llamada en este momento. Sugiere la propuesta de ir un poco más allá y de solicitarle a doña Olga Arguedas un informe de cuáles personas intervinieron en el procedimiento, para que ningún funcionario se quede por fuera y no cometer errores. Su sugerencia para la Junta Directiva es solicitar a la Dirección del Hospital de Niños que nos comunique, formalmente, la lista de las

personas que han participado en este proceso, en todos sus niveles y alcances. Además de ese listado, presente también la opinión de la larga ruta que se ha trazado para llegar a este punto, desea que sean incluidas todas las dificultades que se han presentado, así como los riesgos y, eventuales, opciones de experiencias internacionales. También, sopesaría el esfuerzo de la Caja Costarricense de Seguro Social. En ese sentido, está solicitando el informe para que se le envíe. Sin embargo, no se va a transparentar esta información, necesariamente, en su totalidad porque hay que ser estratégicos; pero sí conocer, por ejemplo, cuánto costaría este tipo de esfuerzos fuera del país y cuando se tenga toda esa información, se realizará algún tipo de reconocimiento. Como ilustración, a los que participaron en el equipo del procedimiento, se convoquen para que asistan a una sesión de la Junta Directiva, o los Directores que puedan ir al Hospital Nacional de Niños, lo hagan en un espacio extraordinario donde una buena representación de este Órgano Colegiado, realmente, acompañe y reconozca todo ese esfuerzo. Pregunta quiénes están de acuerdo con la llamada, porque doña Mayra fue muy clara en proponer que se llame a la Arda. Olga Arguedas. Entonces, se puede enviar una felicitación preliminar, pero que detallen todo lo que se ha solicitado, para mejorar esa felicitación y reconocimiento de esta Junta Directiva, pues es la felicitación que queremos trasladar en este momento.

Comenta el licenciado Gutiérrez Jiménez que en esta Junta Directiva, normalmente, ha habido la forma de hacerlo y es por los canales normales que es formalizar el agradecimiento, a través de una nota. No está de acuerdo con la llamada porque le parece que no procede alternativamente. Si lo que se quiere es tener un contacto más cercano, sugiere que se invite al grupo que participó en el procedimiento a una sesión de este cuerpo colegiado, para hacer un reconocimiento.

Pregunta el señor Presidente Ejecutivo si les parece bien enviar esa felicitación preliminar, además de solicitar la información al Hospital y, después, en función de lo que se informe, se tome las decisiones de qué forma se oficializaría un poco más y personalizar el reconocimiento. De momento se reconocería el esfuerzo y el apoyo de esta Junta Directiva para que todo salga bien. Plantea que la Dirección de Comunicación vaya confeccionando esa información y se le traslade a la Presidencia Ejecutiva en una semana.

Por consiguiente, la Junta Directiva –por unanimidad- **ACUERDA** expresar su felicitación y reconocimiento al personal del Hospital Nacional de Niños “Dr. Carlos Sáenz Herrera” por la labor que ha venido desarrollando y con la cual continúa, en cuanto al proceso de separación de los menores Samuel y Ezequiel, lo cual representa un hito en la historia de la Medicina y de la Seguridad Social Costarricense.

Se les reconoce el esfuerzo y la dedicación y se hacen votos para que continúen trabajando con el entusiasmo, el profesionalismo y el compromiso con que lo han venido haciendo. También, se hacen votos por salud de los citados menores.

Por otra parte, se ACUERDA solicitar a la Dirección Médica del Hospital Nacional de Niños, para la sesión del 8 de marzo en curso:

- 1) El listado del personal del Hospital Nacional de Niños que ha venido participando en el proceso de separación de los menores Samuel y Ezequiel.

- 2) La opinión sobre la ruta que se ha seguido en el proceso de separación de los menores Samuel y Ezequiel. Se solicita que, entre otros aspectos que se considere de interés, el informe contemple: las eventuales opciones a nivel internacional (experiencias internacionales) y los esfuerzos de la Caja Costarricense de Seguro Social para atender este caso, y los eventuales riesgos de esas posibilidades.
- 3) El costo económico que este tipo de procedimientos podría tener en caso de que se realice en el exterior.

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

Ingresa al salón de sesiones la Directora Alfaro Murillo.

ARTICULO 20º

En vista de que del 5 al 7 de marzo del año en curso se celebrará, en Guatemala, la XXXIX Asamblea Ordinaria de CISSCAD (Consejo de Instituciones de Seguridad Social de Centroamérica y república Dominicana), así como el traspaso de la Presidencia Pro Témpace de la Caja Costarricense de Seguro Social al Instituto Guatemalteco Seguridad Social para período 2018-2019, la Junta Directiva -unánimemente- **ACUERDA** aprobar el respectivo permiso con goce de salario a favor del señor Presidente Ejecutivo, doctor Fernando Llorca Castro, para que en su condición de Presidente Ejecutivo de la Caja y Presidente Pro Témpace de CISSCAD, participe en las citadas actividades el 5 y 6 de marzo del presente año.

Se toma nota de que el CISSCAD sufragará al doctor Llorca Castro los gastos de transporte, hospedaje, alimentación y seguro de viaje.

Sometida a votación la propuesta para que lo resuelto se adopte en firme es acogida en forma unánime. Por consiguiente, lo acordado se adopta en firme.

Ingresa al salón de sesiones el Director Loría Chaves.

ARTICULO 21º

Se tiene a la vista el oficio del 20 de febrero del año 2018, número PE-0416-2018, que suscribe el señor Presidente Ejecutivo y mediante el cual, en atención a lo resuelto en el artículo 24º de la sesión número 8957, presenta la propuesta de los perfiles para la Gerencia Médica, la Gerencia Financiera y la Gerencia de Logística

Manifiesta el doctor Llorca Castro que uno de los temas que esta Junta Directiva le ha solicitado es darle más énfasis al asunto de las Gerencias Médica, Financiera y Logística para tomar una decisión de qué se va a hacer, en el sentido de que si los Miembros de esta Junta Directiva le dan el visto bueno, se publica la convocatoria del proceso, para el levantamiento de la lista de elegibles. Comenta que él ya circuló los perfiles.

Indica el licenciado Gutiérrez Jiménez que no recuerda los requisitos de los perfiles de cada Gerente, por lo que le parece que el perfil del Gerente de Logística que se debería de contratar, debe contar con los requisitos que cumplía doña Dinorah Garro, es decir, una persona que conozca de medicamentos, de personal, pero no, necesariamente, un ingeniero industrial. No recuerda si este concepto al que se está haciendo referencia, se puede considerar y le parece que los mismos requisitos, son válidos para las otras Gerencias.

Señala el doctor Llorca Castro que su preocupación en la Gerencia de Logística, es porque ha percibido que tiene que ser una persona que sea capaz de manejarse, con un nivel de negociación en inglés, por ejemplo, en una eventual realidad de mercado internacional, en la que la Institución está inmersa y, repite, su preocupación es el tema del inglés como requisito.

Al Director Loría Chaves le parece que se tienen que ubicar de acuerdo con el negocio, para poder entender qué es lo que se quiere. No entiende por qué tiene que haber un abogado entre los posibles oferentes, si el tema central de logística, es una persona que tenga ese “expertise” y lo que ocupe para abajo lo pide. Por ejemplo, si ocupa abogados lo pide, si ocupa planificador lo solicita, pues es el trabajo de un planificador. No comparte al menos el tema de derecho, preferiblemente, con Maestría en Administración de Negocios, pues no observa en un perfil de un Gerente de Logística, a una persona con especialidad en derecho. Le parece que ninguna persona va a tener el conocimiento de todos los temas en ningún puesto. En la Institución, uno de los principales problemas que hay y de los más críticos, estima que es en la Gerencia de Logística y se relaciona con la planificación de las compras. Entonces, se generan desabastecimientos o se alega que sobran medicamentos y ese aspecto, es fundamentalmente planificación de compras. Por ejemplo, una Gerencia puede tener un planificador o un administrador que planifique y el ingeniero le indica “voy a observar su proceso, entonces, ve si está haciendo mal las tareas y lo corrige”, por lo que el mismo ingeniero corrige al que no está gestionando bien las compras. Le parece que el requisito para la Gerencia de Logística, no se puede limitar solo a ingeniero industrial, está de acuerdo con ese aspecto, pero también cree que tendría que ser, preferiblemente, que sea ingeniero industrial; porque se puede nombrar un administrador, pero sí él tuviera que tomar una decisión, le gustaría mucho que sea un ingeniero industrial en la Gerencia de Logística, porque es su “expertise” y no determina por qué está contemplado el derecho en esos requisitos.

Manifiesta el doctor Llorca Castro que para puestos de esta naturaleza, él le da más atención a cuál es la experiencia de las personas, dónde han trabajado, cuáles han sido sus logros, en el campo en que se quiere y como lo indicó don José Luis, el tema de logística es de tener las compras a tiempo. Sin embargo, hay un enfoque de la cadena de la producción que no se puede romper, por ejemplo, en el tema de medicamentos se está haciendo referencia de salud pública, así como de la cadena de frío y hay un ejercicio de planificación vital y un buen ingeniero industrial puede planificar bien. Le preocupa el asunto de que se puedan desempeñar en un ambiente internacional de negocios, porque la Caja es una institución que por los volúmenes de compra y la naturaleza de los productos, se tiene una relación con las transnacionales y se tiene que conocer cómo negociar.

Al Director Devandas Brenes le parece que esta discusión es muy importante, porque se está definiendo, en buena medida el futuro de la Institución. Las organizaciones administrativas, empresas privadas y gobiernos, estados, están al frente de unos retos significativos, en estos

momentos, por los cambios en el desarrollo de la globalización y de la tecnología y van de la mano. Esta Junta Directiva se necesita que al frente de las Gerencias, esté el personal más calificado. Está de acuerdo con el señor Presidente Ejecutivo en que los oferentes, ofrezcan experiencia pero que esté muy al tanto de las corrientes modernas de administración, en términos de qué es lo que, realmente, está sucediendo en el mundo, personas que determinen la situación hacia delante, en el sentido de observar y tener claros cuáles son los cambios que se requieren en los modelos gerenciales. Desde ese punto de vista no observa solo a la persona que compra, es parte de la plantilla gerencial de la más grande empresa de Centro América. Piensa, con toda consideración que no es que esté defendiendo su observación pero, obviamente, el área de administración y de ingeniería, son muy importantes en esta materia específica. Cree y se inclina porque haya que exigir un posgrado, pues en estos momentos, se ha estado insistiendo mucho en esa información para el cambio, la transformación y el análisis de las tendencias modernas en el tema, por lo que le pide a los señores Directores que se revise ese aspecto. Una persona que se haya quedado con su título y no haya hecho un esfuerzo, en estos momentos por actualizarse y estar al tanto de esas corrientes modernas, le parece que no está en condiciones de hacer frente, no a lo que existe sino a lo que viene. Desde ese punto de vista él insistiría, en que los Gerentes tengan un posgrado en sus respectivas áreas.

Comenta el doctor Llorca Castro que él revisó los perfiles y más o menos, a todos se les solicita como deseable, pero en relación con el puesto de Gerente Médico, se está solicitando que tiene que ser médico.

Manifiesta el Director Gutiérrez Jiménez que tres Directores, han manifestado diferentes opiniones y le parecen válidas. Él podría contra argumentar a don José Luis Loría, indicando que un abogado a la vez, puede tener estudios de administración. También le parece válido lo que indicó don Mario y don José Luis, cuando apuntan que visualizan a un ingeniero industrial en el puesto de Gerente de logística y determina sano que se abra ese perfil, porque no es un concurso, es un listado.

Por su parte, la Directora Alfaro Murillo le produciría satisfacción que esta discusión, sea rápida y se concrete para que de una vez quede lista esta información. Cree que todos los Directores, están de acuerdo en enfatizar que los requisitos sean afines a Ciencias Económicas y se debe eliminar y la otra a sugerencia, es eliminar el tema de que sea abogado. Entonces, lo que queda es definir las profesiones, pues si no va haber limitación en profesiones, se indique la licenciatura en cualquier profesión, porque lo que ella quiere es concretar. En ese sentido, se indique cinco o seis carreras, o se defina licenciatura con maestría con el énfasis correspondiente. Está de acuerdo en que todos los Miembros de este cuerpo colegiado, pueden manifestar su opinión, pero que cada uno proponga para afinar el perfil de los puestos y queden definidos.

Señala el señor Loría Chaves que el título académico más importante de este país, es la licenciatura, por lo que le parece que es ilegal definir el título de posgrado como requisito para el puesto. Considera que se debe anotar que la persona debe ser licenciada y el posgrado como deseable, maestría, entre otros y en el momento en que se evalúa la oferta se plantea.

Pregunta el doctor Devandas Brenes si es ilegal que la Caja establezca un posgrado como obligatorio.

Responde el licenciado Alfaro Morales que no cree que sea ilegal y tampoco discriminatorio, porque se hace para una generalidad abstracta, no es que se solicita un posgrado específico para una persona. Entonces, anotar que se requiere un posgrado, en su opinión no torna el proceso ilegal.

Manifiesta el señor Presidente Ejecutivo que en la experiencia que él tiene, sino se anota que es obligatorio un posgrado, puede ser un problema. Entonces, el proceso tendría que ser abierto, no solo al pregrado sino que también al posgrado.

Señala el licenciado Alvarado Rivera que ésta es la Institución más grande del país y de toda Centroamérica, se maneja un presupuesto superior al Producto Interno Bruto (PIB) de Nicaragua y no es posible, que en la Caja no se desee tener las mejores personas con el "expertise", suficientes para manejar y uno de los grandes problemas que se tienen en la Caja, con todo el respeto de los señores Directores, es que mucha de las personas que están en la Institución, no manejan el tema sobre el cual tiene que administrar. Le preocupa que en aras de ser muy democráticos, por ejemplo, se abra un abanico significativo de posibilidades y puedan participar en el listado cualquier profesional. Le produciría satisfacción que se tengan personas con experiencia en el tema de logística, por ejemplo, o que tenga en administración y manejo de recursos, porque además en esta Institución se maneja un capital. Esta es una institución financiera que presta servicios de salud, por una circunstancia de la vida y de la historia del país, pero dentro de esa maraña que se tiene administrativa hoy y tanta complejidad, en términos de cómo se articulan los procesos en la Institución, a mayor experiencia y conocimiento sobre los procesos, si las determinaciones que tiene que tener una persona que va a manejar un puesto de esa naturaleza, lo deseable es que tuviera la mayor cantidad de conocimiento y grado posible, para que lo gestione excelentemente. Si este cuerpo colegiado lo que pretende es elevar un perfil, uno de los requisitos de la Reforma de la Ley Procesal Laboral es que para emplear una persona, tiene que determinarle el perfil y las condiciones de lo que, exactamente, va a hacer porque después de que se contrata la persona, no se le pueden otorgar más tareas y es lo que está prohibido en la Ley Procesal Laboral hoy. Lo que se defina en este momento, va a determinar las personas que se van a presentar para el proceso y, además, lo que se le va poner a hacer.

Comenta el doctor Llorca Castro que se estaría dejando abierto, pero este Órgano Colegiado es el que selecciona la persona que ocupará el cargo.

Indica el señor Loría Chaves que los requisitos deseables son también ponderados por los señores Directores. Por ejemplo, si a esta Junta Directiva se le presenta un candidato muy calificado, a partir de la licenciatura y si cumple con los requisitos deseables, obviamente, ese aspecto él lo va a ponderar mucho más que una persona que tenga menos requisitos, incluso, la responsabilidad de los Directores es inclinarse por el mejor candidato. Las personas están acostumbradas a sacar títulos porque suma en los salarios, por reconocimiento y otros. Cree que esta Institución tiene que evolucionar hacia contratar a los mejores candidatos y esa es la lógica. Entonces, le parece que si se anota el requisito académico de licenciatura y tienen otros atestados que le hagan tener unas capacidades y competencias mucho superior, obviamente, se les valorarán. Lo que no desea es que se determinen los requisitos de maestría como indispensables, como una forma de tener un proceso, eventualmente, arreglado por parte de la Institución.

Pregunta el doctor Fernando Llorca sobre las propuestas para la Gerencia de Logística. Comenta que él no incluyó ningún aspecto en ese perfil, sino que lo está presentando como estaba preparado e indica: “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. Experiencia mínima de dos años en puestos ligados a logística y similares. Plantea que en vez de experiencia mínima de cinco años en puestos de dirección o jefatura, en el sector público o privado, habría que pedir “a fin a un ejercicio de logística”. Pregunta cómo se va a manejar ese aspecto.

Propone el Director Barrantes Muñoz que una persona para ser nombrada en un puesto de esa naturaleza, tiene que contar con una licenciatura y un posgrado afín al puesto.

Adiciona el doctor Fernando Llorca que también la experiencia tiene que ser relacionada con las funciones propias del puesto. Él pediría la formación y la experiencia en relación con las funciones que se van a desempeñar en el puesto. Pregunta si el inglés podría ser obligatorio.

Refiere el licenciado Alvarado Rivera que él no determina las limitaciones de establecer, los requisitos que se quieran en el perfil de la persona que se va a contratar. Lo que no se puede hacer, es que cuando esté determinado el perfil, después se exijan otros requisitos, entonces, se define el perfil y son los requisitos que se piden. Está de acuerdo en que se defina que se establezca un posgrado y, además, tenga idiomas.

Manifiesta la ingeniera Alfaro Murillo que un requisito importante, le parece que debe ser tener experiencia en logística, si no se define en ese perfil de que, además, haya ejercido cinco años y desempeñado puestos de dirección, cinco años al menos y le parece que dos años de experiencia en logística no está bien. Le preocupa porque se va a contratar una persona que dirigió pero que en su gestión, no ha tenido a cargo una cadena de producción.

Adiciona el Director Fallas Camacho que, además, debe contar con experiencia en la toma de decisiones.

Insiste la ingeniera Alfaro Murillo en que la persona, debe contar con una experiencia mínima de dos años en puestos ligados a los procesos logísticos.

Concuerda el doctor Llorca Castro en que la experiencia sería relacionada con las funciones propias del puesto.

Comparte la ingeniera Alfaro Murillo lo manifestado por el licenciado Alvarado Rivera. La Institución más grande de seguridad social de esta región, no es posible que no pueda externar de manera clara que se pide para ocupar los puestos de Gerente, personas que conozcan del tema. Le queda claro que cuando se solicita la experiencia en logística, se va a extender a personas que están en el sector privado, esas personas sí tienen ese “expertice”, porque es muy común el tema de trabajar en logística. En la Institución debe haber muchas personas aspirando al cargo y, posiblemente, tengan muy buena formación y voluntad pero ninguna experiencia, muy poca en el área logística y se está haciendo referencia de una Gerencia de cuatro y cinco años, en la cual

se tiene que soluciones situaciones y hoy se conocen y en temas que son deficientes en esa Gerencia. Hace énfasis en que quiere que se nombre una persona muy buena en esa Gerencia.

Comenta el doctor Fallas Camacho que a veces es importante dentro de todo este proceso, una entrevista con alguna persona que tenga la posibilidad de medir su empatía general de la disponibilidad, para enfrentar situaciones de presión, buen humor y otros aspectos, porque le parece que son importantes en el momento de manejar una carga tan pesada, como sería la de la Gerencia de Logística.

Señala el doctor Devandas Brenes que esta Junta Directiva define el perfil, se publica el aviso, se reciben las ofertas de atestados y el Presidente Ejecutivo, con la Dirección de Gestión y Administración de Personal, realiza el análisis psicométrico y le presenta a esta Junta Directiva una terna y se vota. La Junta Directiva entrevista a los candidatos que presente el Presidente Ejecutivo.

El señor Presidente Ejecutivo pide que se vote si el posgrado tiene que ser preferible u obligatorio para el puesto de Gerente de Logística. Señala que si se establece como obligatorio ese requisito, tiene que ser cualquier posgrado. Además, el candidato debe contar con el idioma inglés como requisito.

Al señor Loría Chaves le parece que se debería pedir como requisito la licenciatura y como deseable, inclusive, puntuarlo como cualquier otro posgrado, pero pedir un posgrado, estima que no es conveniente.

Enfatiza el doctor Fernando Llorca en que tiene que quedar claro que se está promoviendo a un proceso, el puesto de Gerente de Logística y es lo que busca la Institución.

Pregunta don José Luis Loría qué sucede si en la Institución, se realiza una reestructuración y si esas Gerencias cambian de perfil, o se elimina alguna en el proceso y se tienen ya nombramientos de seis años. Consulta si sería conveniente nombrarlos por seis años o por menos tiempo, o si se modifica el perfil de una vez.

Le indica el señor Presidente Ejecutivo al señor Loría Chaves que antes de que él se incorporara en la Institución, esa duda ya se había aclarado.

Aclara el licenciado Alfaro Morales que el proceso se genera desde la reestructuración, entonces, en un proceso de reestructuración bien concebido, los estudios técnicos tanto en la parte de organización, como de recursos humanos en una reestructuración, sí se puede modificar las funciones de una Gerencia. En ese sentido, a un Gerente se le pueden cambiar las funciones y éste decide si se queda en el puesto o se va y como se señaló, de acuerdo con el nuevo Código de Trabajo, no se le debe pagar una indemnización.

Insiste el señor Loría Chaves que ese no es el tema. El asunto es si se está nombrando tres Gerentes en este momento, le parece que no concuerda con la propuesta que se aprobó el 21 de diciembre del año pasado, entonces, sobraría un Gerente después y le preocupa, si se nombra por seis años y se elimina el puesto.

Señala el doctor Fallas Camacho que es cierto que esa situación podría acontecer, pero también es lo habitual que se generen apelaciones, demandas, contrademandas, entre otros aspectos. Lo cual podría llevar mucho tiempo resolviendo una situación que no se conoce hasta dónde puede avanzar.

Señala el Subgerente Jurídico que se convierte en un tema de evaluar la oportunidad de hacerlo pero no en la legalidad, porque la legalidad sí existe. Hoy hay unas Gerencias y son las que existen, sobre ese aspecto se toman decisiones, se nombran, lo otro es una expectativa, es factible que se modifique y todos esos aspectos se han señalado. Por ejemplo, si hoy se nombra un Gerente de los que hoy están y dentro de tres meses se aconseja la reestructuración, con las bases técnicas correspondientes y esa Gerencia desaparece o muta a otra situación, ese aspecto es totalmente posible, haciendo referencia a un tema jurídico. Por el estudio que se hizo dado el nuevo Código Procesal Laboral que rige a partir del mes de julio del año pasado, se indica que a Gerentes y a los Presidentes Ejecutivos que se les remueve del cargo, bajo cualquier condición, no se les indemniza derechos laborales, repite, así lo establece el Código y está vigente. A ese Gerente, por ejemplo, también se le puede indicar que a partir de mañana, no tiene trabajo porque se acabó la Gerencia, entonces, las personas pueden demandar pero es un tema que él no conoce si la administración, se conduce en función de ese riesgo o no, pero existe en toda actividad.

Manifiesta el señor Loría Chaves que por Ley Constitutiva de la Caja, los Gerentes se nombran por seis años, le parece que habría que determinar cuáles son los efectos jurídicos que se generarían después, por remover un Gerente.

Aclara el licenciado Alfaro Morales que la Ley ya define esos efectos jurídicos, la nueva Ley, el nuevo Código de Trabajo que por ser una norma que se refiere al tema específico de Gerentes da una lista. Dado el nuevo Código Procesal Laboral en este momento, se le agregó un capítulo a la Ley General de Administración Pública, relacionado con los funcionarios públicos dice: “los Gerentes que sean removidos de su cargo, no tendrán derecho a las partidas económicas que están en el artículo 28° del Código de Trabajo correspondiente al preaviso, pues indica que no se paga preaviso, no se paga lo establecido en el artículo 29° del Código de Trabajo, no se paga cesantía y ese artículo, indica que el artículo 683° del Código de Trabajo y tampoco se paga, lo que indica el artículo 31° de ese Código. El artículo 31° lo que establece es que si a una persona se le cesa del cargo, puede ser en lo privado, antes era en lo público, se le debe indemnizar el período faltante por terminar. Esta disposición señala, expresamente, que ese rubro no se paga a los Gerentes, uno puede estar o no de acuerdo con la norma, el hecho es que la norma existe, entonces, hay que atenerse a la norma tal y como está.

Indica el doctor Fallas Camacho que él no está de acuerdo con lo expuesto por el licenciado Alfaro Morales, porque le parece que es una disparidad entre los derechos de todos los trabajadores y los jefes. Cree que en el momento en que se hace este aviso, para llamar a los posibles participantes, en la publicación se señale esos artículos que establece la Reforma, para que las personas conozcan a qué se atienen cuando están participando en el proceso.

Al Dr. Fernando Llorca le parece prudente la advertencia.

Manifiesta el licenciado Barrantes Muñoz que la Ley indica que la Junta Directiva, define el ámbito de competencias a cada uno de los Gerentes, pero una vez definido, no es que el Gerente es dueño de esas competencias, la Junta Directiva las puede modificar y ajustar en cualquier momento y en el proceso de reestructuración esa situación podría ocurrir. Lo importante es que ese aspecto tiene que quedar claro, es decir, que esta es una decisión que se da en el marco de un proceso de reestructuración que está en marcha.

Señala la ingeniera Alfaro Murillo que en todos los perfiles, los conocimientos deseables están expresados en función del conocimiento en tal tema, pero por alguna razón el de logística, en la cuarta línea se tiene establecido el requisito de conocimientos deseables, dominio de la normativa técnica y legal que regula la actividad institucional, pero es imposible porque ninguna persona tiene dominio, así que es conocimiento, igual que indica en los otros perfiles.

Consulta el señor Loría Chaves cómo quedan los requisitos de los puestos.

Aclara el doctor Llorca Castro que en los requisitos, quedó abierto a que fuera cualquier licenciatura relacionada con las funciones.

Adiciona la ingeniera Alfaro Murillo que cuando se indica licenciatura relacionada con las funciones del puesto, por ejemplo, ella puede creer que un abogado presentará la oferta, pero tiene que conocer de logística, lo que se acordó fue licenciatura relacionada con las funciones propias del puesto y posgrado relacionado y así quedó. Ella había propuesto el tema de la experiencia en materia de logística e insiste en ese aspecto, dos años de experiencia en logística. Pregunta si están de acuerdo.

Se le responde que sí.

Comenta el doctor Dr. Llorca Castro que puede presentar atestados para el puesto un abogado que tenga una Maestría en Ingeniería Industrial y, además, haya trabajado dos años en desempeñando actividades relacionadas con logística, porque se está planteando el proceso muy abierto.

Indica el señor Loría Chaves que él vota en contra.

Indica el doctor Fernando Llorca que tiene que ser un médico. En a continuación se pasará al perfil de la Gerencia Médica, pero el perfil no puede ser tan abierto y, además, la preparación médica establece: licenciatura en medicina, preferiblemente, con Maestría en Administración y Servicios de Salud. Entonces, la persona tiene que tener un posgrado, pues la Ley de Incentivos en Ciencias Médicas, se refiere a la formación de administración hospitalaria o similar. En ese sentido, a nivel institucional siempre se ha entendido como Administración de Servicios de Salud, Salud Pública, Economía de la Salud y otros similares, pero es obligatorio para los directores, así como para los directores de hospital, entonces, la pregunta es sí debería ser obligatorio ese requisito para el Gerente Médico.

Adiciona el licenciado Barrantes Muñoz que se está haciendo referencia de que donde se indica Maestría se señale Posgrado.

Señala el doctor Llorca Castro que la licenciatura en medicina, es el título que reconoce el Colegio de Médicos, insiste en el tema de los posgrados según la Ley de Incentivos en Ciencias Médicas, basado en ese aspecto es obligatorio hoy en día, no entiende por qué en los requisitos se indicó “preferible”.

Pregunta el doctor Devandas Brenes si es obligatorio para los directores de hospital tener estudios en administración.

Responde el doctor Llorca Castro que sí es obligatorio.

Insiste el doctor Devandas Brenes en que él observa una incongruencia, porque cómo se le va a pedir a la Gerencia Médica menos experiencia.

Manifiesta el señor Presidente Ejecutivo que él también agregaría en los requisitos, dos o cinco años de experiencia.

Considera el señor Loría que habría que está bien establecer dos años de experiencia, en puestos de esta naturaleza para que los requisitos sean iguales para la tres Gerencias.

Pregunta el doctor Fernando Llorca si les parece pertinente, la propuesta del señor Loría Chaves o experiencia similar. Para él la experiencia es el rango más importante. Consulta cómo se puede redactar la experiencia.

Consulta la ingeniera Alfaro Murillo si hay alguna manera de que haya funciones similares en este país, a la del cargo que se va a ocupar. Cuando quiere indicar la palabra similar en los requisitos, no existe ningún aspecto similar y en logística es distinto, porque sí hay empresas de logística.

Sugiere el doctor Fernando Llorca que se pida experiencia de dos años en funciones de alta dirección de Servicios de Salud y se considerarían cinco años.

Insiste el señor Loría Chaves que él no va a votar a favor el perfil del Gerente Médico al igual que en el perfil del Gerente de Logística.

Manifiesta el licenciado Barrantes Muñoz que la Gerencia de Salud o Médica, lo que tiene a su cargo es todo un sistema que tiene niveles de complejidad distintos. Le parece que no es igual quedarse con la licenciatura que puede ser un excelente cirujano, a tener una visión más comprensiva de lo que es un sistema de salud, podría ser que se tenga un excelente director de niveles de altísima complejidad, pero le interese menos un aspecto que para esta Junta Directiva es de particular interés, en este momento que es el Fortalecimiento del Primer y Segundo Nivel de Atención. Ese aspecto le parece que va más afín con una visión más comprensiva de los sistemas de salud, como un aspecto que él lo establecería obligatorio, para tratar de que se encasille en un nivel de comprensión del tema de salud de que se quede en uno de esos niveles.

Indica el doctor Llorca Castro que esa es la idea. Repite que la Ley de Incentivos Médicos y el Reglamento, lo exige para todos los puestos de direcciones, jefaturas, por ejemplo, de departamento. La congruencia es pedirlo también para el puesto máximo de responsabilidad en

ese campo que es la Gerencia. Hay una redacción que a él le produjo satisfacción que se usa y es abierta, se relaciona con la Administración de Servicios de Salud: Salud Pública, Economía de la Salud, o cualquier otra titulación afín aceptada por el Colegio de Médicos, pues es un tema en general que el Colegio de Médicos, se ha tomado la tarea de tener, inclusive, registros muy sólidos al día. Aclara que él se refiere no a maestría sino a un posgrado que incluya las dos materias.

Plantea el Director Fallas Camacho que se establezca “Maestría o experiencia comparable en años de servicios en instituciones”.

Señala el doctor Llorca Castro que la Ley de Incentivos Médicos, señala que cuando es un hospital o un centro especializado, tiene que tener la especialidad, por ejemplo, en el Hospital Psiquiátrico tiene que ser un Médico Psiquiatra.

Comenta el doctor Fallas Camacho que hay personas que tienen la maestría y nunca más se volvió a actualizar, por ejemplo, en administración y sigue en la gestión clínica, porque la maestría les da puntos para salario, pero ese aspecto no le garantiza a la Institución que tiene la mejor persona para un cargo.

Insiste el señor Presidente Ejecutivo que por ese aspecto se solicitó, es decir, cinco años de experiencia en alta dirección.

Pregunta el señor Loría Chaves por qué se está haciendo referencia de cinco años de experiencia y que por qué no son tres años.

Indica el doctor Llorca Castro que en todos los proceso de selección, se solicita cinco años de experiencia.

Recuerda el Director Fallas Camacho que en el perfil del Gerente de Logística, se agregó experiencia de cinco años en cargos afines con el puesto, le parece que dos años, por lo menos tienen que ser en experiencia en logística. Él dejaría abierto el campo al “expertise” que es muy importante para las personas sobre todo en el campo médico.

El doctor Llorca Castro manifiesta que lo que le da temor, porque si se deja simplemente en la licenciatura, por ejemplo, aplicarían literalmente los 15.000 médicos.

Propone el doctor Fallas Camacho que sea licenciatura en medicina, preferiblemente, con maestría o “X” años de experiencia en Administración en Servicios de Salud.

Comenta el señor Presidente Ejecutivo que la experiencia se está solicitando más adelante.

Señala el doctor Fallas Camacho que para él lo más valioso, es el desempeño de la función y se refiere, específicamente, a la administración.

Plantea el doctor Llorca Castro que, entonces, no se pidan años y se pida experiencia demostrada en el campo, pero hay que pedir un mínimo.

Propone el Director Fallas Camacho que sean cinco años de experiencia en Administración de Servicios de Salud.

Indica el doctor Fernando Llorca que para él tiene que ser obligatorio y con la redacción que él indicó.

Pregunta el doctor Devandas Brenes si ese requisito, se hizo obligatorio también para el perfil del Gerente de Logística.

Al doctor Fallas Camacho le parece que el problema es que en el tema, hay muchas personas que tienen maestría, pero no tienen ninguna experiencia. Además, se estableció la maestría, pero le preocupa si la persona no tiene experiencia en el alto nivel.

Comenta el doctor Devandas Brenes que casi cree que las personas que están en los hospitales como candidatos potenciales son muy fuertes.

Al Dr. Fallas Camacho le parece que todos esos funcionarios van a presentar oferta.

Sobre el particular, indica don Mario Devandas que son candidatos potenciales y fuertes.

Continúa el Dr. Fallas Camacho y anota que se tendrá una cantidad significativa de postulantes a los cargos, por ejemplo, jefes de áreas, entre otros y a él no le preocuparía.

A don Mario Devandas le parece que serían candidatos sin experiencia.

Señala el Dr. Llorca Castro que entre los requisitos, le parece que el idioma inglés es deseable, como requisito para el perfil de la Gerencia Médica, pero no es obligatorio y es su opinión y esos aspectos, le parece que contribuyen al proceso de selección, porque se tiene poco tiempo. En ese sentido, si el proceso es muy abierto, eventualmente, se podrían recibir alrededor de 600 currículos.

Sugiere don Adolfo que en se pida como obligatorio un requisito y le parece que se debería establecer la misma razón de posgrado, porque si se empieza con preferiblemente –para ser consecuentes-, le parece que la posición de don Renato, de doña Marielos y la de él, lo que se busca –y en el comentario muy bien lo señaló don Renato-, es la calidad. Lo anterior, por cuanto la empresa más importante de Centroamérica es la Caja, pues se tiene la obligación de la atención de los usuarios de los servicios de salud y, además, se está manejando una cantidad significativa de recursos. Entonces, al existir esas razones, cree que se debería aspirar a tener un concurso de calidad, por ejemplo, como se ha hecho con los internados, para que se acerquen los mejores candidatos. Entonces, estima que sería buscar más allá de un promedio y no solo la licenciatura.

El señor Presidente Ejecutivo determina la utilidad del Postgrado como complemento, por ejemplo, hay personas que tiene el Posgrado en la misma especialidad, entonces, cree que se tiene que tener cautela en ese aspecto. Repite, ese aspecto lo determina útil como un complemento enriquecedor para el perfil, pero el énfasis tiene que estar siempre en la experiencia demostrada, ojala de éxito y de buena gestión. Reitera, para él es el elemento fundamental y principal y su recomendación en todos esos procesos a la Junta Directiva, es establecer el énfasis más

importante a esos aspectos, en términos de qué es lo que se ha logrado y conseguido. En cuanto a los requisitos, lee que el postulante tiene que tener cinco años de funciones de alta dirección en salud, o experiencia demostrada de cinco años en Administración de Servicios de Salud. No se pedirá una maestría, sino que va a ser un posgrado en esos términos y obligatorio. Esos son los cambios que se plantearon, además, que el idioma inglés se pedirá como deseable y, aclara, que no obligatorio, pero sí preferiblemente con dominio del idioma inglés, entonces, quedaría planteado como conocimiento. Pide que con esas observaciones se vote la propuesta de acuerdo y en firme. Exceptuando don José Luis Loría y doña Mayra Soto por las razones que expusieron.

La Directora Alfaro Murillo señala que en la descripción de responsabilidades, después de que las leyó le parece que no están claras. Hay una lista de verbos de cualquier naturaleza, por ejemplo, de la Gerencia de Logística, investigar, identificar, seleccionar, planificar, regular, evaluar, clasificar, codificar, normalizar y contralora la gestión de los bienes y servicios. Le parece que al menos debe existir un orden y estima que no es ese. Igual situación observa en los perfiles de los Gerentes para la Gerencia Médica y Financiera, pues las responsabilidades están señaladas de una forma que como se indicó anteriormente, posiblemente, en el afán de colocar todo, pero si se lee con detenimiento, le parece que le hace falta mucho trabajo, para poder ser mucho más concreto y a la vez específico, en cuanto a cuáles son las funciones y esa es la primera función que leyó. La segunda función es y conducir ejecutar en forma eficiente y oportuna el programa oficial de compras de bienes almacenables y considera que tiene que quedar claro qué es conducir, o sea, lo guía, no lo guía; lo ejecuta sí y, además, lo diseña también. Entonces, diseña el programa de compras, porque tiene que planificar sobre él. Repite, le parece que se están utilizando verbos que cree que están demás en los tres perfiles. En ese sentido, lo que sucede es que es un tema que no va a discutir y lo plantea, porque es un asunto mucho de semántica y de cómo se describen las funciones, pero le parece que ese trabajo se debe afinar. Está de acuerdo con el fondo pero no como se presenta, pues está confuso y poco claro. Su propuesta es en términos de que el fondo de las responsabilidades está bien, lo que estima que está mal presentado es la forma, por el excesivo uso de verbos y, además, considera que son inadecuados en unos aspectos, entonces, preservando el fondo, se revise la sintaxis y se realice la labor filológica sobre esas responsabilidades.

Señala el Director Barrantes Muñoz que en el momento de precisar esos verbos, porque esas Gerencias van a tener un Gerente General como su superior jerárquico, entonces, le parece que algunas cuestiones que hoy día están definidas tal como están, es porque no existe un Gerente, pero en este momento ya existe. Entonces, al estar más presente el Gerente General en la gestión diaria, cree que ese aspecto podría coadyuvar en las funciones y responsabilidades de los Gerentes.

Señala el Lic. Gutiérrez Jiménez que lo que él está cuestionando y el Dr. Llorca está observando es un aspecto muy interesante, es la experiencia pues él está tratando de entender, porque qué sucede si una persona participa en el concurso, para ocupar el cargo de Gerente de Logística y no tiene posgrado, pero tiene muy buena experiencia en procesos y en logística. Entonces, automáticamente, no se estaría considerando una persona que tiene muy buena experiencia y, además, puede tener títulos adicionales, incluso, de otras carreras; por ejemplo, administración, ingeniería industrial que tuviera también, licenciatura en administración pero no tiene posgrados, aclara que solo está planteando ese aspecto para que se tenga presente. Repite, la persona no tiene posgrado pero tiene tres licenciaturas o dos y muchísima experiencia, pero

automáticamente se estaría dejando fuera del proceso y no cree que esa situación no debería ser. Aclara que lo comenta porque hace un momento votó que ese requisito fuera obligatorio, pero hasta este momento se está cuestionando esa situación, justo cuando don Fernando hizo el comentario respecto de la experiencia de una persona, pues al indicar obligatorio el posgrado, se va a dejar el candidato fuera del listado y no puede participar. Respetuosamente, solicita que se revise el tema en ese sentido, porque no se trata de un concurso, repite, sino de un listado y si el requisito de posgrado se establece como obligatorio, cuando no se puede hacer obligatorio en la discusión, no se estaría considerando una persona que presenta el currículum y no tiene el posgrado. Por lo que le parece que se indique preferiblemente en lugar de obligatorio, en el entendido que se está seleccionando el mejor candidato y el cual tiene que estar más calificado. Le preocupa porque si se establece como obligatorio el posgrado, en el proceso podría suceder que quienes tengan el mandato de esta Junta Directiva en esos términos, automáticamente, a ese ejemplo que está mencionando, en términos de que la persona tiene tres o dos licenciaturas y muy buena experiencia, la persona que está calificando no lo va a considerar en el proceso. Entonces, se estaría perdiendo una propuesta de una terna que cuando se analice, se podría indicar que no satisface los requisitos y podría ser que tiene otra persona que tiene dos grados y basado en la calidad que se está buscando se seleccione.

Anota el licenciado Barrantes Muñoz que en el caso, en los requisitos se está pidiendo maestría, posgrado y la experiencia.

Indica don Adolfo que se está pidiendo experiencia, entonces, si la persona no tiene el posgrado o lo acaba de obtener no lo tiene, pero tiene tres licenciaturas en administración de negocios, en ingeniería industrial y, además, tiene experiencias en proceso. Le parece que esos aspectos se tienen que considerar.

Por su parte, al Director Alvarado Rivera considera que los requisitos en ese perfil pueden ser infinitos, pero se tiene que delimitar y es la forma. Además, ese requisito que se está buscando relacionado con la excelencia y se contraten los mejores profesionales, se tiene que hacer depuración. Le preocupa que si los requisitos quedan muy abiertos, cualquier persona pudiera participar y calificar. Entonces, en una entrevista se dificultaría determinar la mejor persona, pero si el proceso está delimitado, es porque se está buscando los mejores candidatos.

Continúa don Adolfo y anota que, entonces, si el candidato tiene licenciatura, pero además tiene varias, tiene experiencia y, por ejemplo, ayer se graduó de posgrado. Entonces, se descalifica una persona que tiene gran experiencia y, además, tres licenciaturas pero en el momento de que se califique esa persona no quedaría en el grupo.

Señala el Director Loría Chaves que a lo mejor él no se expresó bien al principio, cuando planteó este tema, básicamente, lo hizo porque la generalidad de la administración pública, pide como requisito la licenciatura y deseable los demás requisitos. Entonces, las personas definen los candidatos, pero los Gerentes los nombra la Junta Directiva, es decir, en el momento en que se reciben los currículos y se conozca el perfil de los postulantes, el cuerpo colegiado pues –el que puede más lo puede menos- tiene la potestad de indicar que la persona que tiene, por ejemplo, dos maestrías, además, cursos adicionales y cursos técnicos que tiene mucha valía es la que se quiere. No obstante, le parece que no se tiene que encasillar el concurso de una vez, a solamente un cierto grupo. Comenta que ha habido personas que en esta Institución, como ilustración,

tienen cuatro maestrías y no logran hacer una reunión de personal y es lo que le preocupa, porque el tema de las maestrías es muy relativo a veces en las personas. En ese sentido, cuando se entrevista la persona, se analiza el currículo, entonces, él como Director tiene la capacidad de indicar cuál le parece que es el mejor. Cree que es lo que se debería buscar y por ese aspecto ha votado en contra y, repite, la Junta Directiva tiene la potestad para nombrar la persona que quiera y puede ser y está seguro y convencido de que puede ser que hay personas que solo tienen una licenciatura, pero tienen años de experiencia en capacidades y otros. Aclara que por ese aspecto planteó el asunto y entiende el criterio de doña Marielos, el de don Renato y don Rolando, en el sentido de que lo que se quiere es el mejor candidato, pero podría ser sin maestría o con maestría y ese aspecto lo decide la Junta Directiva. Por otra parte, ese aspecto le parece que puede ser discriminatorio y de todas maneras, lo planteó y, reitera, como la Junta Directiva –puede lo más y puede lo menos- es la que nombra los Gerentes.

El Dr. Fallas Camacho piensa que el requisito debe ser maestría o experiencia equivalente, porque es cierto el título, por ejemplo, de una maestría no, necesariamente, le da la certificación a la persona de ser el mejor candidato para desempeñar un determinado puesto. Podrían haber 50 ó 100 personas, pues no es un concurso es una especie de algunas definiciones de lo deseable. Entonces, entre más ofertas se presenten mejor para la escogencia del Gerente, por ejemplo, si se tiene un candidato con una maestría y pero su capacidad se va a demostrar más por la experiencia y su criterio sobre el tema, cuando sea entrevistado. Por lo que le parece que dentro de los requisitos se debe pedir, años de experiencia en cargos administrativos de servicios de salud, de manera tal que no se tenga mayor cantidad de candidatos para entrevistar. No está muy convencido de que el hecho de que una persona tenga una maestría, le va a garantizar que es la persona idónea para ocupar el cargo, está muy bien que tenga maestría, pero además se tiene que saber qué conocimientos adicionales tiene el postulante. Por ese aspecto, a él le parece que el requisito debe ser maestría y años de experiencia en el campo de Administración de Servicios de Salud. También, habrán algunos candidatos que tienen experiencia no buena, entonces, considera que la experiencia no debe quedar como deseable.

Aclara el señor Presidente Ejecutivo que la experiencia quedó definida como obligatoria e inherente al puesto.

Continúa el Dr. Fallas Camacho que está bien si quedó experiencia obligatoria y sugiere que, además, se establezca el número de años.

Al respecto, indica el Dr. Llorca Castro que los años que se establecieron como requisitos fueron dos y cinco años.

Señala el Dr. Fallas Camacho que a él no le disgustaría que participe funcionarios de la Caja que estén en distintas áreas del país.

Interviene don Renato y recuerda que el acuerdo ya se votó y quedó en firme. Entonces, si se quiere revisar ese perfil, se vote el acuerdo para que se revise el tema y se genere la discusión.

El Dr. Fernando Llorca señala que está la moción presentada por doña Marielos, en relación con la redacción de las responsabilidades de los Gerentes. No obstante, indica don Fernando que el aspecto que tiene urgencia son los requisitos del perfil, porque la redacción de las funciones se

puede revisar. Adiciona que se le había solicitado al Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP) que revisara las funciones de las Gerencias y la Presidencia Ejecutiva. Reitera, que lo que se necesita para publicar, son los requisitos de los perfiles de las Gerencias pues el tiempo está limitado.

La Directora Alfaro Murillo presenta una moción de orden, pues le parece que en la sesión se podría continuar, unos Directores argumentando la maestría obligatoria y otros que sean opcional, pero a ella no la van a convencer de lo que piensa y es su posición, si algún Director la modifica que lo indique. Le parece que no se debe continuar en estas discusiones tratando de convencer un Director a otro, cuando su posición la tiene muy clara y lo reitera, no la van a convencer. Entonces, para que continuar argumentando aspectos relacionados con el tema, cuando todos los Directores están claros. Solicita que sean ejecutivos en el asunto.

Pregunta el Dr. Llorca Castro si se quiere revisar los requisitos de las Gerencias.

Responden tres Directores que desean que se realice la revisión de los requisitos.

Continúa el Dr. Fernando Llorca y pregunta si hay requisitos para el Gerente Financiero. Por otro lado, manifiesta que le interesa repasar el tema y señala que su posición es que la Caja no puede escatimar en pedir un perfil idóneo para los Gerentes, el hecho de que se pida el posgrado, es porque lo cotidiano hoy en día son los posgrados, entonces, no le preocupa lidiar con ese tema. Conoce que el sector privado los está pidiendo con absoluta naturalidad y normalidad cotidianamente y le indica al Dr. Fallas que, también, se pide y la experiencia, porque esos tiempos donde se pedía un requisito y otro no existen. En este momento, en la Institución se tiene que pedir todos los requisitos y sin reservas, porque la Caja es la Institución que, definitivamente, tiene que contratar el mejor candidato posible. Entonces, es la formación y la experiencia y le parece que con la experiencia es suficiente. En ese sentido, estima que se pidan los dos requisitos posgrado y experiencia. En cuanto a la revisión de lo acordado respecto de los requisitos, la votación no es suficiente para que se revise.

Señala la Ing. Alfaro Murillo que la votación quedó cuatro votos a favor y cuatro en contra.

Aclara el señor Presidente Ejecutivo que él vota que no se revise el tema, en el sentido de que él sí cree que se debe pedir el posgrado y la experiencia y en esos términos está quedando y así lo indicó muy, claramente. En el caso de la Gerente de Logística fueron categóricos en que el idioma inglés era indispensable.

Señala el Dr. Devandas Brenes que en cuanto al requisito de la Gerencia Financiera, pide experiencia mínima en el ejercicio de la profesión, por ejemplo, un economista o un administrador de negocios, puede tener experiencia en su profesión pero no en la parte afín al puesto.

Le parece al Dr. Fernando Llorca que se le tendría que agregar ese aspecto al perfil.

Señala don Adolfo que en la primera parte relacionada con la preparación académica, le parece que tendría que ser igual al perfil de la Gerencia de Logística. No así como está, porque se está indicando afines al puesto.

Interviene el Director Alvarado Rivera y manifiesta su preocupación, porque le parece que se tiene que tomar la decisión sobre el perfil que se está analizando, él no desea escuchar más sobre los perfiles anteriores. Entonces, se tiene que tomar una decisión porque se están devolviendo en el tema.

Al respecto, señala el Dr. Devandas Brenes que en los perfiles anteriores, se puede indicar un ingeniero e, inclusive, un abogado que conozca, pero en la parte de Gerencia Financiera tiene que ser del campo, por ejemplo, un ingeniero puede ser muy bueno, pero a lo mejor no conoce de finanzas. Le preocupa donde se indica experiencia mínima de cinco años, en el ejercicio de la profesión, le parece que se tendría que indicar en puestos relacionados.

Al Dr. Fernando Llorca le parece bien esa observación relacionada con la experiencia, pues en la Gerencia Financiera, por ejemplo, en su caso no recomendaría ser tan abierto en los requisitos como en el puesto de la Gerencia de Logística. Piensa más como la Gerencia Médica que tiene que haber una formación más sólida, en temas financieros y en economía ahí sí cree. Como ilustración, ha escuchado comentarios de que con frecuencia los Gerentes Financieros en el sector privado son un Contador Pública Autorizado (CPA) y no está indicando que sea el perfil idóneo, pero es la realidad del mercado nacional y se puede revisar ese aspecto. Además, economía le parece que es la base fundamental de una Gerencia financiera, no observa otro aspecto. Luego, se indica o carrera relacionada con Ciencias Económicas, podría ser y se tiene que definir.

En relación con el requisito en términos de carreras relacionadas, señala la Ing. Alfaro Murillo que a ella no le satisface ese término, porque con Ciencias Económicas hay muchos temas relacionados.

Pregunta el Dr. Llorca si se deja planteado ese requisito de esa manera, porque le parece que finanzas no es una carrera, entonces, dejar establecidos esos dos requisitos.

Aclara la Ing. Alfaro Murillo que sería Administración de Negocios con énfasis en finanzas.

Por su parte, el Dr. Devandas Brenes señala que en los requisitos se podrían definir finanzas, contaduría pública, economía y seguros.

Señala el Director Loría Chaves que esta Institución tiene dos enormes retos, uno es brindar atención a los pacientes y otro es brindar atención, pronta cumplida y adecuada a los pacientes y otro, es el tema de la sostenibilidad financiera de la Institución. En ese sentido, le parece que esta Junta Directiva tiene que hacer un esfuerzo significativo, para contratar la persona idónea para ocupar ese puesto. Le indica a don Rolando que tanto que se ha discutido el tema de la seguridad financiera y en este momento, se está promoviendo ese proceso de una forma que le parece que no es consecuente con lo que se ha discutido. Considera que lo esencial en esta Gerencia es el tema de la seguridad Financiera. En ese sentido, cree que el enfoque –pide perdón– y adelanta que no votará en contra, que debería tener esa Gerencia y le preocupa, el requisito de conocimiento en seguros, porque quién va a mantener la seguridad financiera de la Institución.

Cree que se ha discutido el tema y le preocupa. Le parece que el tema fundamental del perfil son las finanzas.

Sugiere el Dr. Fernando Llorca que al perfil se le incorpore el tema de finanzas.

Señala don Mario que en los requisitos está contemplada la maestría con énfasis en finanzas.

Respecto de una inquietud de don José Luis Loría señala el Dr. Llorca que en Costa Rica, los CPA con frecuencia desempeñan puestos en Gerencia Financiera, pues son los profesionales que han acumulado años de experiencia y en el sector privado con frecuencia, se contrata un CPA para la Gerencia Financiera. Para lo cual existen dos razones, por el tema contable, pues firman de una vez y por el asunto del manejo de la planificación financiera, pero está de acuerdo en que si se desea que se elimine esa carrera, se elimina. Recuerda que la Universidad de Costa Rica (UCR) daba la titulación en Ciencias Económicas y la persona podía escoger las dos ramas, si escogía la rama de la CPA o por la Economía Pura, eran las dos Escuelas. Las universidades privadas abrieron las escuelas de economía y la de los CPA por separado. No obstante, llevan la carga de las materias de finanzas. Le parece que ese aspecto se debe considerar. Como lo indicó don José Luis a lo mejor el tema de seguros es muy especializado, para un puesto de esa naturaleza.

Al Dr. Fallas Camacho le parece que, además, se le debe incorporar al perfil del Gerente Financiero la especialidad de seguros sociales.

Resume el Dr. Fernando Llorca que, entonces, se debe pedir cinco años de experiencia demostrada, aseguramiento, seguros sociales y planificación financiera.

Señala la Ing. Alfaro Murillo que, entonces, los requisitos serían licenciatura en administración de negocios, finanzas, contaduría pública, economía o carrera relacionada a ciencias económicas, con posgrado o maestría en área afín al puesto y la experiencia es obligatoria, en aseguramiento y materia de planificación financiera.

En cuanto a una inquietud, indica el Dr. Fernando Llorca que el problema que se está teniendo es que si se pide como experiencia seguros sociales, se limitaría el procesos solo a funcionarios de la Caja y pregunta si quieren que sea un requisito o no.

Por su parte, el señor Loría Chaves está de acuerdo en que se incluya como requisito para el perfil del Gerente Financiero el tema de seguridad social.

A la Ing. Alfaro Murillo le parece que la persona que asuma la Gerencia Financiera tiene que tener conocimiento en el manejo de recursos financieros.

Al Dr. Devandas Brenes que la Gerencia Financiera debe estar, incluso, muy vinculada a la administración de los fondos y en el planteamiento estratégico. El área de aseguramiento lo determina separada, le parece que en un futuro el área de aseguramiento va a estar en una posición distintas, pero estima que en este momento es prematuro. Cree que debe conocer el tema del aseguramiento, por ejemplo, de las empleadas domésticas, pero para el caso existen técnicos que manejan el asunto y lo capacitarán al respecto.

En cuanto a que se determine como requisito para el Gerente Financiero el tema de seguridad social, a don Renato Alvarado le parece que solo los funcionarios que trabajan en la Caja, cumplen con ese requisito.

En cuanto a una pregunta del Director Gutiérrez Jiménez, responde le Dr. Llorca Castro que la planificación financiera y la planificación en general en esta Institución, la determina como una de las oportunidades de mejora más significativa en la Caja. Entonces, se establezca como requisitos del perfil para el Gerente Financiero, el tema de aseguramiento y el Dr. Fallas concuerda con él.

Respecto de los requisitos la Licda. Zúñiga Valverde lee como quedarían definidos, administración de negocios, finanzas, contaduría pública, economía, carreras relacionadas con las ciencias económicas y experiencia afín al puesto. Además, posgrado afín al puesto, así como conocimiento del inglés deseable.

Señala el licenciado Gutiérrez Jiménez que si los requisitos se hacen afines al puesto es más conveniente, lo indica porque le parece que con los perfiles que se están definiendo, se reciban los mejores candidatos para ocupar esos puestos. Comenta que los Directores que han tenido experiencia anterior y ese aspecto lo quiere reitera, porque ha sucedido la información tiene que quedar clara. Además, se tiene que entender que esta Junta Directiva desea contratar los mejores candidatos de la Caja o fuera de la Institución, pero en caso de que esas personas no satisfagan los intereses, ni los perfiles, ni lo que se quisiera en beneficio de los intereses de la Caja, al no ser un concurso, puede optar por algunas otras opciones, sean externas o interna y le parece que ese aspecto es importante dejarlo claro, en el espíritu que se está desarrollando. Le parece que es indispensable, para el día de mañana que una persona lea esta acta, no sea en reacción a ninguna persona de su interés de participar, sino que quede de antemano, hoy que no se conocen los candidatos que es una posibilidad y todo en beneficio de los intereses de la Caja y de los pacientes.

El Dr. Llorca Castro somete a votación el tema con las modificaciones incorporadas.

Resumen votación:

I) Perfil Gerente de Logística:

Sometida a votación la propuesta de perfil para el Gerente de Logística es acogida por todos los señores Directores, salvo por la Directora Soto Hernández y por el Director Loría Chaves que votan en forma negativa.

Sometida a votación la propuesta para declarar la firmeza de lo acordado es acogida por todos los señores Directores, salvo por la Directora Soto Hernández y por el Director Loría Chaves que votan negativamente. Por consiguiente lo acordado se adopta en firme.

II) Perfil Gerente Médico:

Sometida a votación la propuesta de perfil para el Gerente Médico es acogida por todos los señores Directores.

Sometida a votación la propuesta para declarar la firmeza de lo acordado es acogida por todos los señores Directores.

III) Perfil Gerente Financiero:

Sometida a votación la propuesta de perfil para el Gerente Financiero es acogida por todos los señores Directores, salvo por la Directora Soto Hernández y por el Director Loría Chaves que votan en forma negativa.

Sometida a votación la propuesta para declarar la firmeza de lo acordado es acogida por todos los señores Directores, salvo por la Directora Soto Hernández y por el Director Loría Chaves que votan negativamente. Por consiguiente lo acordado se adopta en firme.

En este caso se plantea la revisión por parte del Director Gutiérrez Jiménez y no es acogida, tal y como consta en párrafos precedentes.

Por consiguiente, se tiene a la vista el oficio del 20 de febrero del año 2018, número PE-0416-2018, que suscribe el señor Presidente Ejecutivo y mediante el cual, en atención a lo resuelto en el artículo 24° de la sesión número 8957, presenta la propuesta de los perfiles para la Gerencia Médica, la Gerencia Financiera y la Gerencia de Logística, y habiendo deliberado sobre el particular, la Junta Directiva **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: aprobar los nuevos perfiles para los puestos de Gerente Médico, Gerente Financiero y Gerente de Logística que se detallan:

I) GERENTE MÉDICO:

Naturaleza del Puesto

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 de salud, que conforman la red de servicios.

Responsabilidades

- Controlar y monitorear en forma 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.
- Desarrollar estrategias, políticas y actividades enfocadas a preservar la salud, identificar, mitigar los riesgos, atender con oportunidad, calidad y eficiencia las acciones en salud en el ámbito local, regional y nacional.

- 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.
- Formular 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.
- Planificar la 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.
- Velar porque las actividades sustantivas y de operación se desarrollen de acuerdo con el presupuesto y el plan estratégico.
- Implementar iniciativas y programas de control, mejora de eficiencia, optimización de procesos y mejora de control interno.
- Brindar información relacionada con la producción en salud en forma confiable y oportuna a las autoridades superiores sobre la gestión financiera de la institución para la toma de decisiones.
- Desarrollar estrategias innovadoras que le permitan a la institución contar con herramientas financieras acordes con las necesidades institucionales.
- Promover 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.

Requisitos

Preparación académica:

Licenciatura en Medicina y posgrado en Administración de Sistemas de Salud o afín al puesto.

Experiencia

- 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.
- Experiencia de cinco años en funciones de alta dirección de servicios salud.
- Experiencia de cinco años demostrable en administración de servicios de salud.

Legal

Incorporado al colegio profesional respectivo.

Conocimientos deseables

- Conocimientos relacionados con la gestión pública en salud.

- Conocimiento en procesos de negociación con organizaciones sociales y gremiales.
- Conocimiento de la Ley N° 8292” Ley General de Control Interno”
- Amplio conocimiento de seguros sociales y seguridad social.
- Amplio conocimiento en el Modelo de Atención Básica utilizado en el país.
- Conocimientos en gestión de servicios hospitalarios.
- Conocimientos en el modelo de compromisos de gestión que utiliza la institución.
- Conocimiento del idioma inglés.

Resultados de la Gestión

- Deberá acreditar los logros con su correspondiente detalle y documentación, obtenidos durante su gestión profesional.

Competencias

Deberá tener altamente desarrolladas las siguientes competencias:

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 dar feedback, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros.

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.

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.

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.

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. Par 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.

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.

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.

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.

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.

II) GERENTE FINANCIERO:

Naturaleza del Puesto

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, la contabilidad y los cobros, entre otros aspectos, con el propósito de lograr la sostenibilidad y el funcionamiento efectivo de los regímenes de salud y de pensiones de la Institución.

Responsabilidades

- Controlar y monitorear en forma 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.
- Controlar la formulación y ejecución de los presupuestos de ingresos, gastos e inversiones, asegurando un uso eficaz, eficiente y económico de los recursos de los seguros de salud y pensiones.
- Implementar iniciativas y programas de control de costos, mejora de eficiencia, optimización de procesos y mejora de control interno.
- Brindar información contable-financiera en forma confiable y oportuna a las autoridades superiores sobre la gestión financiera de la institución para la toma de decisiones.
- Desarrollar estrategias innovadoras que le permitan a la institución contar con herramientas financieras acordes con las necesidades institucionales.
- Diseñar e implementar acciones estratégicas para identificar y mitigar oportunamente los riesgos financieros inherentes de la actividad sustantiva de la institución.
- Diseñar e implementar esquemas de financiamiento necesarios a fin de que la institución cuente con los recursos necesarios para implementar los proyectos de orden estratégico.
- Diseñar e implementar estrategias de gestión financiera que promuevan efectividad en gestión de la recuperación de los recursos financieros.

Requisitos

Preparación académica:

Licenciatura en Administración de Negocios, Economía, en Finanzas, Contaduría Pública, y con posgrado afín al puesto.

Experiencia

Experiencia mínima de cinco años en el ejercicio de la profesión en el sector público o privado y en el puesto relacionado.

Experiencia mínima de cinco años en puestos de dirección o jefatura, en el sector público o privado.

Experiencia demostrada en materia de gestión financiera, y en aseguramiento.

Legal

Incorporado al colegio profesional respectivo.

Conocimientos deseables

- Conocimiento en el uso y aplicación de modelos de planificación y control financiero

- Dominio de las leyes, reglamentos, normas y lineamientos, que regulan la actividad financiera costarricense (leyes, códigos, y normativa de la Contraloría General de la República, CONASSIF y SUPEN).
- Conocimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs).
- Conocimientos de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP)
- Conocimiento de la Ley N° 8292” Ley General de Control Interno”
- 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.
- Preferiblemente con conocimiento general de los procesos de la organización.
- Conocimiento, dominio del idioma inglés.

Resultados de la Gestión

- Deberá acreditar los logros con su correspondiente detalle y documentación, obtenidos durante su gestión profesional.

Competencias

Deberá tener altamente desarrolladas las siguientes competencias:

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 dar feedback, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros.

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.

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.

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.

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. Par 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.

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.

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.

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.

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.

III) GERENTE DE LOGÍSTICA:

Naturaleza del Puesto

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

Responsabilidades

- Investigar, identificar, seleccionar, planificar, regular, evaluar, clasificar, codificar, normalizar y controlar, la gestión de los bienes y servicios de la cadena de abastecimiento institucional.
- Conducir y ejecutar en forma eficiente y oportuna el programa anual de compras de los bienes almacenables, y de los servicios que correspondan.
- Controlar y monitorear 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.
- Controlar y monitorear 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.
- Controlar y monitorear en forma permanente la efectividad del proceso de distribución de materias primas, materiales y equipo como apoyo a las actividades sustantivas y de operación de acuerdo con el presupuesto y el plan estratégico.
- Controlar la ejecución eficaz, eficiente y económica de los recursos de acuerdo con los presupuestos y planes establecidos.
- Implementar iniciativas y programas de control de costos, mejora de eficiencia, optimización de procesos y mejora de control interno.
- Diseñar e implementar políticas y estrategias tendientes a la sistematización y simplificación de los procesos relacionados con la adquisición de bienes y servicios.

- Diseñar e implementar acciones estratégicas para identificar y mitigar oportunamente los riesgos inherentes de la actividad sustantiva de la institución.
- Diseñar e implementar 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.

Requisitos

Preparación académica:

Licenciatura relacionada con las funciones propias del puesto y posgrado afín al puesto.

Conocimiento del idioma inglés instrumental de negocios.

Experiencia

- 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.
- Experiencia mínima de dos años en puestos ligados a logística y similares.

Legal

Incorporado al colegio profesional respectivo.

Conocimientos deseables

- Conocimiento de las mejores prácticas en materia de la gestión de la cadena de abastecimiento.
- Conocimiento de modelos de gestión de contratación de bienes y servicios.
- Conocimiento de la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento.
- Conocimiento de la normativa técnica y legal que regula la actividad institucional.
- Conocimientos relacionados con la gestión pública en salud.
- Conocimiento en procesos de negociación con organizaciones sociales y gremiales.
- Conocimiento de la Ley N° 8292” Ley General de Control Interno”

Resultados de la Gestión

- Deberá acreditar los logros con su correspondiente detalle y documentación, obtenidos durante su gestión profesional.

Competencias

Deberá tener altamente desarrolladas las siguientes competencias:

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 dar feedback, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros.

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.

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.

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.

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.

Orientación a los resultados

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para superar a 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.

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.

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.

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.

Conforme con la votación que ha quedado constando en párrafos precedentes estas resoluciones se adoptan en firme.

ARTICULO 22º

El señor Presidente Ejecutivo se refiere a la propuesta del Diputado Gonzalo Ramírez Zamora, Presidente de la Asamblea Legislativa, en relación con la visita del Dr. John Maxwell en marzo del año en curso. El señor Maxwell es experto en liderazgo, conferencista y coach internacional.

Comenta el Dr. Llorca Castro que recibió una delegación de la Asamblea Legislativa, la cual estaba constituida por el Presidente y le planteó una pregunta, pues están promoviendo unas asesorías impartidas por la Fundación Maxwell, la cual es representada por el Dr. John Maxwell y a todas las instituciones públicas se les está presentando el programa. Comenta que él les consultó el costo de las capacitaciones y le respondieron que eran gratis. Las asesorías son en valores y en buenas prácticas de gestión, por ejemplo, llegar a tiempo a los lugares desde el punto de vista de la ética y relaciones humanas. Sería un proceso que se dirigiría a toda la Caja.

En cuanto a una inquietud del Director Alvarado Rivera, señala el Director Gutiérrez Jiménez que la Fundación John Calvin Maxwell, no se relaciona en ningún aspecto con la política, ni con

valores de esa naturaleza, sino que se están desarrollando programas. Son dos Asociaciones una es la Fundación Maxwell y hay otra en el país, con el fin de crear liderazgo y promoverlo en las instituciones públicas y en el sector privado. Le parece muy bien lo que está señalando el Dr. Llorca y sugiere que se presente los programas y se valore el asunto. A él le parece interesante porque no había entendido que la capacitación sería dirigida a toda la Caja. Entonces, esas capacitaciones van dirigidas a las personas, para desarrollar liderazgo y no solo lo estarían haciendo con la Institución, sino con instituciones públicas. Comenta que conoce del asunto, porque recibió una llamada de una persona que lo invitó a conocer el tema. Pero de lo que conoce, no se relaciona con temas de política, es decir, ni valores religiosos, ni adoctrinamientos. Sino que es crear verdaderos liderazgos que promuevan desentramar, precisamente, por falta de líderes todo lo que está viviendo el país en términos generales.

Señal el Director Barrantes Muñoz que presentado así el tema, le parece que un acuerdo relacionado con ese tema, tiene que contemplar todos los alcances de lo que se propone hacer y, también, todos los antecedentes de quiénes son y en ese punto. Adelanta que le parece que es un asunto en el cual, desde su perspectiva cualquier vinculación de ese tipo de propuestas con temas religiosos, es decir, si existiera algún nexo cualquiera que sea, no estaría de acuerdo. Aclara que no porque tenga alguna situación particular en contra del tema religioso, sino porque hay que separarlo, absolutamente.

Sobre el particular, al licenciado Gutiérrez Jiménez le parece que don Rolando tiene razón, pero le gustaría eliminar el tinte político del asunto. Dado que está haciendo referencia de un tema religioso. Le parece que lo que urge es tener un aspecto más concreto, él no lo sabe pero le parece que se estaría desaprovechando una oportunidad, por observar espectros donde no los hay y se analice el tema objetivamente. Entonces, si tiene esos tintes y la situación del país promueve otro tipo de situación y existe un interés distinto a que él determina, repite, si existiera esa situación no se acepte, pero pide que por favor no se deseche ese ofrecimiento sin haber valorado los programas y determinar si es una oportunidad que le podría servir a la Institución.

Señala el Director Devandas Brenes que la Caja tiene unidades encargadas de la capacitación y la formación del personal, es el Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Seguridad Social (CENDEISS). Entonces, le parece que esa oferta tiene que ser analizada en el CENDEISS, así como los antecedentes y contenidos del programa, entre otros. Además, cuál es el curriculum del Dr. John Maxwell y, entonces, que el CENDEISS que emita una recomendación técnica como Ente que tiene la especialidad en el campo y le parece que es lo que procede.

Señala el señor Presidente Ejecutivo que él desea contribuir con más información, la plataforma se denomina Transformación en Costa Rica y dentro de las opciones que se dan, es la coordinación con don John Maxwell, quien es un experto en liderazgo internacional y manifestaron que estaban dispuestos a presentar el tema ante esta Junta Directiva y explicar más el asunto. Por ejemplo, presentar unos videos que tiene, aparentemente, existen ya experiencias en Costa Rica y esos aspectos, están en una página web que se puede revisar. Entonces, la decisión es que se conozca el tema y se establezca la ruta, pues puede ser que los representantes realicen una presentación más detallada. Su compromiso fue presentar el asunto en la Junta Directiva para que lo conocieran, también, podría ser que se le pida al CENDEISS que revise el tema y es otra opción.

En cuanto a una inquietud de don Rolando Barrantes, le indica don Adolfo que lo que pide es que analice el tema objetivamente, así como el programa y se tome una decisión, pues él no conoce la Fundación. No obstante, si hay un tinte de que el Dr. John Maxwell es un pastor y, eventualmente, vendría a dar un adoctrinamiento, le preocupa por el momento que vive el país, dado el proceso electoral que se está dando, entonces, estaría en desacuerdo, pero si es un programa que tiene otras calidades y otros objetivos e, incluso, se puede condicionar. Pide que se le indique, objetivamente, a qué se está haciendo referencia, porque él no tiene la suficiente información para indicar que no y, por ejemplo, “satanizar el tema” o si y aprobarlo. En su caso pide que objetivamente se presente la información y una vez que se tenga, se determinará cuáles son las circunstancias que se están desarrollando.

El Director Loría Chaves no estaría de acuerdo con que se presente el tema, primero porque la Caja no lo está solicitando, segundo porque le parece que el CENDEISSS tiene claro, cuáles son sus políticas de capacitación de los trabajadores y le preocupa que la Institución, acepte un ofrecimiento de esa naturaleza. Le parece que más bien que se tiene que entender que hay una política de formación y capacitación de los trabajadores, entonces, para el aumento de sus competencias, sea a partir de objetivos y lineamientos que la Caja defina.

Por su parte, la Directora Alfaro Murillo coincide con don Adolfo en que se presente la propuesta y se revise, no sin antes indicar que buscando en Facebook, el Dr. John Calvin Maxwell plantea antecedentes, en términos de que la misión que tiene la empresa. El Dr. Maxwell es fundador de la empresa y es con el objetivo de ver a los líderes cristianos eficaces, cumplir con la gran misión en todas las naciones. Entonces, tendrá la apertura para analizar la propuesta, pero le queda muy claro que su gestión como pastor es hoy activa, en la Catedral de Cristal, en el Condado de Orange, California donde ha sido invitado y hoy día donde se desempeña en Florida y es un activista activo y su misión, claramente, establecido es, repite, ver a los cristianos eficaces cumplir con la gran comisión de todas las naciones. Entonces, en medio del debate que ha tenido este país, al inicio de este año, eventualmente, se podría sentir preocupación de que la Institución ingrese en esta materia.

Sugiere el licenciado Barrantes Muñoz que se le agradezca a la Asamblea Legislativa o a quien lo haya planteado y de momento no tomar ningún acuerdo formal sobre ese punto.

Al Director Gutiérrez Jiménez le parece conveniente que en algún momento, se pedirá se presente el asunto, en el momento que se estime conveniente.

Señala el señor Presidente Ejecutivo que el acuerdo sería que esta Junta Directiva, por razones estratégicas declina la solicitud y, entonces, agradecer el ofrecimiento del programa.

Sometida a votación la propuesta tendiente a agradecer la propuesta y desestimar el ofrecimiento es acogida por todos los señores Directores, salvo por el señor Presidente Ejecutivo y por el Director Gutiérrez Jiménez, quienes votan negativamente.

Por consiguiente y habiéndose planteado la propuesta del Diputado Gonzalo Ramírez Zamora, Presidente de la Asamblea Legislativa, en relación con la visita del Dr. John Maxwell en marzo del año en curso, quien es experto en liderazgo, conferencista y coach internacional, la Junta

Directiva –por mayoría- **ACUERDA** agradecer el ofrecimiento que declina, en virtud de que la Institución, por medio de la instancia correspondiente que es el CENDEISSS (Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social) tiene a su cargo y viene desarrollando los programas de formación y capacitación que requieren los funcionarios de la Caja.

Sometida a votación la moción para que lo resuelto se adopta en firme es acogida por todos los señores Directores excepto por el Presidente Ejecutivo y el Director Gutiérrez Jiménez que votan en forma negativa. Por lo tanto, lo acordado se adopta en firme.

Por otra parte, se consulta en cuanto al examen para los internos universitarios, que se ha denominado IFOM, se solicita que se agende para la próxima sesión y en ese sentido se procederá.

Ingresan al salón de sesiones el Gerente Administrativo, licenciado Ronald Lacayo Monge; e licenciado Luis Bolaños Guzmán, Director de la Dirección de Bienestar Laboral, y la doctora Patricia Redondo Escalante, Jefe del Área de Salud Ocupacional.

El Director Fallas Camacho se disculpa y se retira del salón de sesiones.

ARTICULO 23°

Se tiene a la vista el oficio N° GA-43024-2017, de fecha 6 de diciembre del año 2017, que firma el Gerente Administrativo y por medio de que se atiende el artículo 7° de la sesión 8825 y el artículo 4°, acuerdo segundo de la sesión N° 8909, y se presenta el *Informe Siniestralidad y Riesgos del Trabajo de las Personas Trabajadoras, CCSS -1016-2017*.

La presentación, con base en las siguientes láminas, está a cargo del licenciado Bolaños Guzmán:

1)



2)



3)



**Artículo 04° de la sesión 8909 JD
"Tendencias de la siniestralidad y recomendaciones"**

- *Acuerdo Segundo: con base en lo deliberado, en concordancia con lo resuelto en el acuerdo precedente, en donde se aprobó la renovación de la póliza suscrita con el Instituto Nacional de Seguros 77594 Riesgos del Trabajo Empleados Caja Costarricense de Seguro de Salud, para el año 2017, solicitar a la Gerencia Administrativa un análisis de las tendencias de la siniestralidad y las recomendaciones correspondientes"*



4)



**Artículo 07° de la sesión 8825 JD
"Riesgos que corresponde a enfermedad profesional"**

*Acuerda solicitar a la Gerencia Administrativa que se estudie la conveniencia de **documentar, con mayor precisión, los riesgos que corresponden a la enfermedad profesional** y, en estos casos lo relativo al pago de incapacidades a los trabajadores de la institución"*



5)

SINIESTRALIDAD LABORAL

Se refiere a la producción de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales ligadas al ejercicio de una actividad laboral.

6)

CASOS DE RIEGOS DEL TRABAJO DE FUNCIONARIOS DE LA CCSS ATENDIDOS POR EL INS PERIODO 2012 - 2017

AÑO	Total de casos	Población trabajadora	Índice de Incidencia
2012	4.129	49.468	8,35
2013	4.695	59.971	7,83
2014	5.057	51.323	9,85
2015	5.526	52.175	10,59
2016	5.852	53.224	11,00
2017	6.422	55.252	11,62
Total	31.681		

Incidencia país
8,9
9,4

Fuente: Listados emitidos por el INS 2012-2017
Portal de Recursos Humanos

Subregistro:
2016: 55%

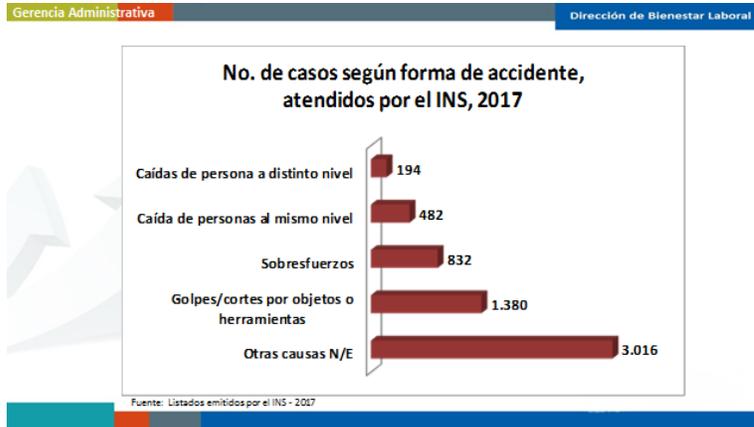
7)

PUESTOS DE TRABAJO DE LA C.C.S.S. QUE PRESENTARON MAYOR NUMERO DE CASOS POR RIESGOS DEL TRABAJO EN LA CCSS 2017

TÍTULO DE PUESTO	No. DE CASOS	PERSONAS TRABAJADORAS	TASA DE INCIDENCIA
Auxiliar de Nutrición	491	1096	44,8
Asistente de Nutrición	115	277	41,5
Trabajador de Producción 1	162	499	32,5
Trabajador de Producción 2	96	340	28,2
Trabajador de Mantenimiento 2	160	569	28,1
Trabajador de Servicios Generales	644	2435	26,4
Asist. Téc. en Atención Primaria	348	1371	25,4
Asistente de Pacientes	625	2811	22,2
Chofer 2	67	422	15,9
Asistente Centro Equipos 1	81	533	15,2

FUENTE: Reportes Trimestrales del INS, 2017
Archivo muestra setiembre 2017, DAGP

8)



9)

- Gerencia Administrativa Dirección de Bienestar Laboral
- El INS registra accidentes y enfermedades laborales, no es factible contar con estadísticas separadas.
 - La tendencia de la siniestralidad laboral en la CCSS, tiende a incrementarse año con año.
 - La mayor siniestralidad laboral se presenta en los hospitales nacionales y especializados.
 - La CCSS no cuenta con una forma estandarizada para registrar los riesgos del trabajo.
 - Las principales causas de siniestralidad son prevenibles y controlables.

10)



11)

Gerencia Administrativa Dirección de Bienestar Laboral

Técnicas preventivas SO

SEGURIDAD

HIGIENE

ERGONOMIA

MEDICINA DEL TRABAJO

PSICOSICOLOGIA

12)

Gerencia Administrativa Dirección de Bienestar Laboral

Funciones básicas de la DBL/ASO/OSO

- Rectoría y conducción nacional
- Generación de lineamientos, políticas, directrices, procedimientos etc.
- Elaboración de criterios, estudios de condiciones y puestos de trabajo.
 - ✓ Remodelaciones y alquileres edificio, obras nuevas
 - ✓ Pluses salariales (Retr. Riesgo y peligrosidad)
 - ✓ Compra equipo ergonómico, protección personal
 - ✓ Vacaciones profilácticas
 - ✓ Reubicación o adaptación del puesto

13)

Gerencia Administrativa Dirección de Bienestar Laboral

Situación actual CCSS en Salud Ocupacional

- 1. Déficit de profesionales en SO**
 - Sobrecarga de actividades operativas
Nivel Central (+5000 trab.) y Sucursales GF (82)
 - Médicos especialistas en MT y profesionales en otras funciones
- 2. Incumplimiento a la NRL (Salud Ocupacional)**
 - Compromiso de la máxima autoridad de los centros de trabajo en la implementación de medidas correctivas y preventivas.
- 3. Ausencia de un sistema informático para la gestión de SO**
 - Gestión de riesgos (Accidentes)

14)

II. Política de Salud Ocupacional, Directrices para OSO y Acciones Preventivas Seguridad

- a. Aprobada, artículo 9° de la sesión N° 8126 de JD, 16 de noviembre de 2006. En revisión
- b. Aprobada circular GDA-8206-06
- c. PE-26.686-05



15)

III. Plan de Gestión de SO

NRL, Art. 62:

"...cada unidad debe contar con un Plan de SO, que garantice las mejoras de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.."

IV. Evaluación anual de indicadores "Ficha Técnica de Salud Ocupacional".

Prestación de Servicios de Salud

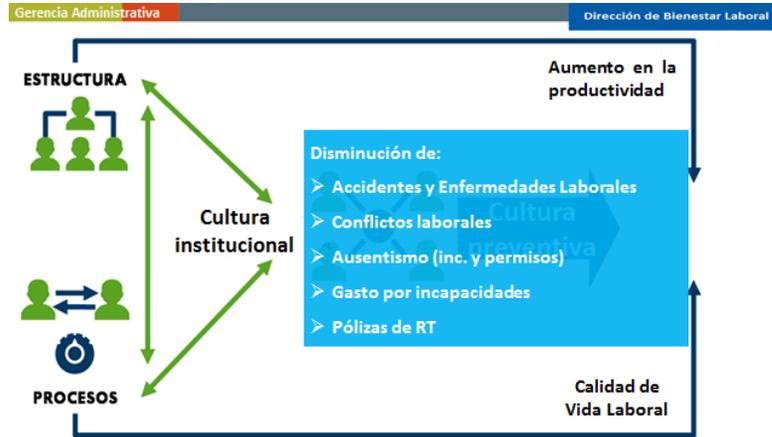


16)

I. Implementación de una Estructura Preventiva en SO CCSS



17)



18)

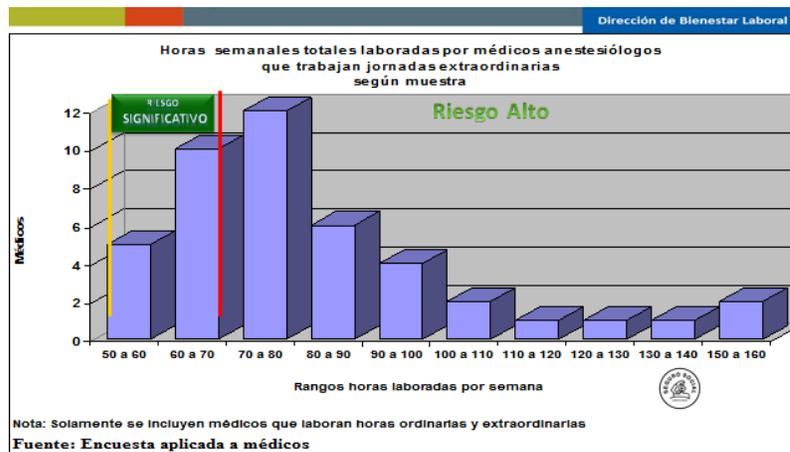
Dirección de Bienestar Laboral

CLASIFICACION RIESGO CONFEDERACION LATINOAMERICANA DE SOCIEDADES DE ANESTESIOLOGIA, (según Asociación Médica Australiana)

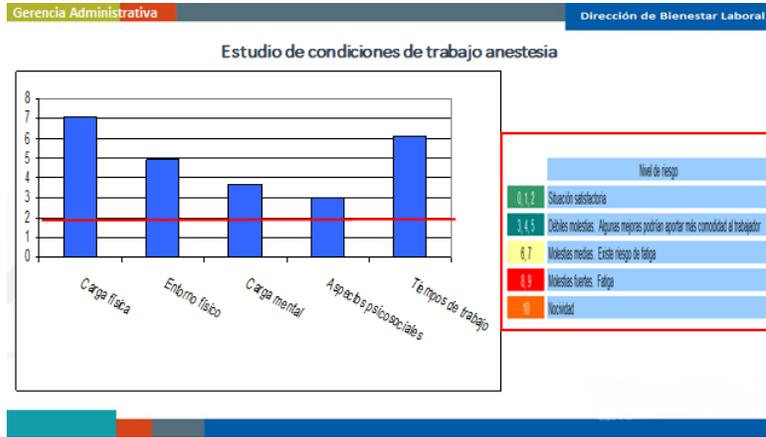
RIESGO BAJO	Trabaja menos de 50 horas semanales, 10 horas consecutivas trabajadas al día, no realiza turnos nocturnos, ni extensión del turno en la noche y dispone de 10 horas de descanso entre turnos de trabajo dos días libres de trabajo por semana.
RIESGO SIGNIFICATIVO	Trabaja entre 50 a 70 horas por semana, 14 horas consecutivas al día 1 o 2 turnos nocturnos por semana. Se tiene extensión del turno en la noche. Menos de 10 horas de descanso entre periodos de trabajo un día libre de trabajo a la semana
RIESGO ALTO	Trabaja 70 o más horas a la semana, 14 o más horas consecutivas al menos 2 veces por semana, trabaja 3 turnos nocturnos por semana. Tiene extensión nocturna del turno y no tiene día libre.

Promedio horas trabajadas por semana CCSS: **82 horas**

19)



20)



21)



22)

Gerencia Administrativa Dirección de Bienestar Laboral

- Fortalecer la Estructura Preventiva en SO acorde a las necesidades institucionales.**
- Mayor compromiso de la alta dirección en los niveles locales.**

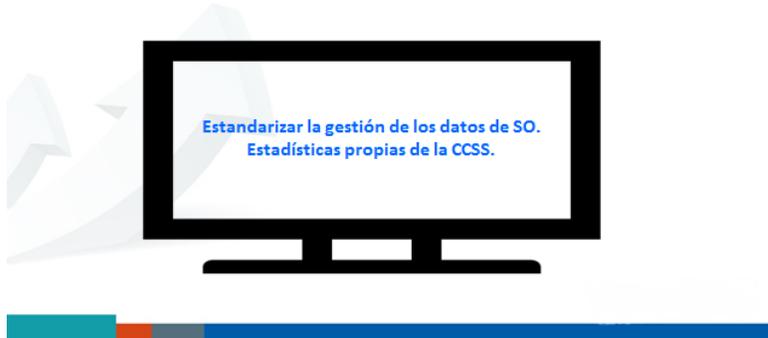
23)

Gerencia Administrativa Dirección de Bienestar Laboral

- Implementación de un sistema para gestión de riesgos laborales.**
 - ✓ Administrar y medir la SO en el lugar de trabajo
 - ✓ Mejorar los registros de datos relacionados
 - ✓ Coadyuvar en la disminución de accidentes de trabajo

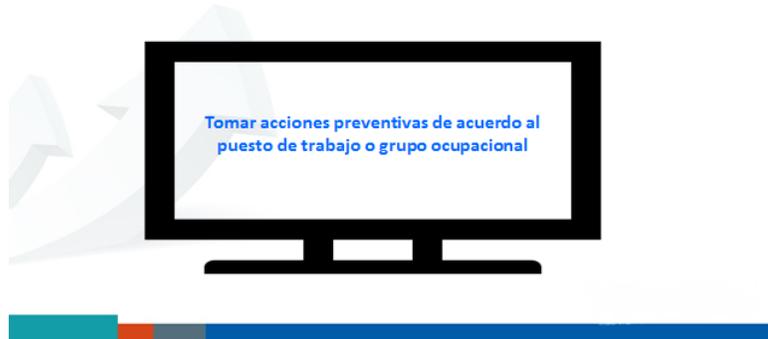
24)

Sistema Integral en Salud Ocupacional que permita:



25)

Sistema Integral en Salud Ocupacional que permita:



26)

Sistema Integral en Salud Ocupacional que permita:



27)



28)

Gerencia Administrativa Dirección de Bienestar Laboral

Indicadores de siniestralidad laboral (Datos de 1 de enero al 31 de diciembre)

Apartado I. Datos relativos a los trabajadores y porcentaje de incidencia de accidentabilidad anual

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	ANUAL
Nº Total de trabajadores:	54.228	54.426	54.790	54.856	54.575
Nº de Trabajadores accidentados:	1.523	1.580	1.508	1.626	5.586
Nº Total de Horas-Hombre Trabajadas:	37.743.763	37.743.763	37.743.763	37.743.763	150.975.053
Nº Total de días de trabajo perdidos:	25.195	26.094	24.923	26.848	103.060
Nº Total de Accidentes:	1.870	1.626	1.553	1.673	6.422

Indicadores de siniestralidad

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	ANUAL
Incidencia de accidentabilidad	2,8	2,9	2,8	3,0	10,2
Frecuencia de accidentabilidad	41,6	43,1	41,1	44,3	42,5
Índice de gravedad	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Duración Media	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0

Interpretación

Por cada 100 trabajadores se producen	10,2	accidentes	II	
Según la tendencia por cada millón de horas trabajadas, se producen	42,5	accidentes	IF	
Por cada mil horas trabajadas se pierden	0,7	días laborales	IG	
En promedio en cada accidente se perdió	16	días laborales	IDM	

29)

Gerencia Administrativa Dirección de Bienestar Laboral

Plan de Salud Ocupacional

- Incrementar la capacidad resolutive para la gestión de la salud ocupacional. Hosp. Nac. y Esp. y DRSS 20 plazas
- Fortalecer el modelo de AIT(vigilancia de la salud): conducción central y regional. **Cumplir art. 66 NRL**
- Establecer una cultura de prevención en SO

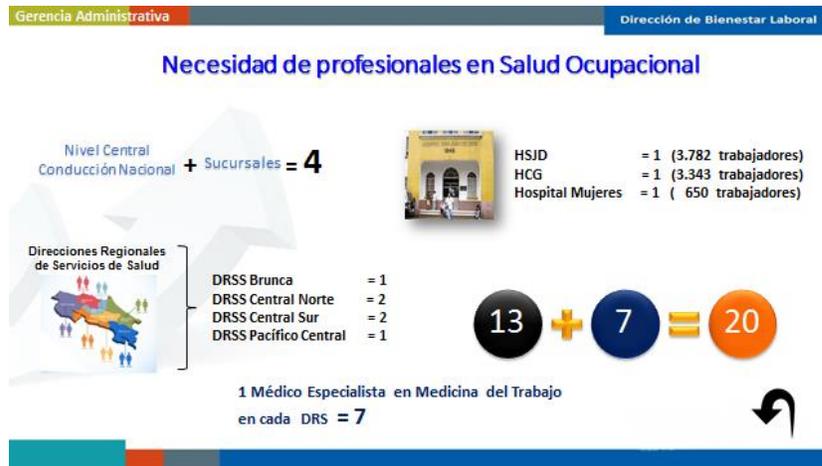
30)

Gerencia Administrativa Dirección de Bienestar Laboral

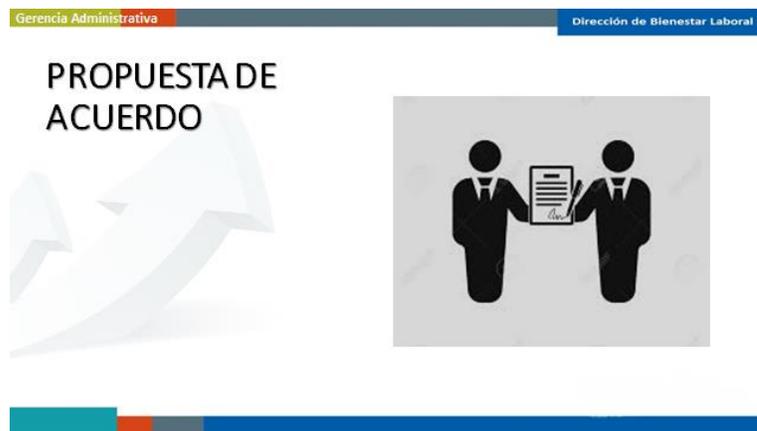
Plan de Salud Ocupacional
Establecido en la PIGP

El bienestar y la salud integral de la población laboral se realizará mediante una gestión orientada al mantenimiento de condiciones laborales y ambientes de trabajo seguros y saludables, con un enfoque biopsicosocial, que involucre la prevención y atención de la salud de las personas trabajadoras, que se refleje en su calidad de vida.

31)



32)



33)

- Gerencia Administrativa | Dirección de Bienestar Laboral
- Conocida la información presentada por el señor Gerente Administrativo en oficios GA-41198-2017 y GA-42200-2017, la Junta Directiva acuerda:
1. Dar por atendido el artículo 4° de la sesión 8909 referido a "Tendencias de la siniestralidad y recomendaciones" y el artículo 7° de la sesión 8825, relacionado con "Riesgos que corresponde a enfermedad profesional"

34)

2. Se instruye a todas las gerencias y sus unidades, para que se acate la obligatoriedad de cumplir en todos sus extremos el Título VI de la NRL: “Protección a las Personas Trabajadoras de los Riesgos del Trabajo”. La Dirección de Bienestar Laboral, mediante el Área de Salud Ocupacional, ejercerá la rectoría y supervisión funcional en esta materia.
3. La Gerencia Médica brindará la atención integral a todas las personas trabajadoras de la Institución, mediante la red servicios de salud, optimizando así el uso de los recursos disponibles.
Las personas trabajadoras de las Sucursales y de las Direcciones Regionales de Sucursales y Servicios de Salud, serán atendidas en el centro de salud más cercano a su centro de trabajo.

35)

4. Considerando las necesidades planteadas en el presente informe, con el fin de reforzar la estructura preventiva en salud ocupacional, fortalecer el abordaje de los riesgos del trabajo, mejorar la efectividad y continuidad de la prestación del servicio y disminuir la siniestralidad laboral de la CCSS; se autoriza, a la Dirección de Bienestar Laboral de la Gerencia Administrativa, la creación de 13 plazas de profesionales en Salud Ocupacional y de 7 médicos especialistas en Medicina del Trabajo.

En relación con el artículo 7° de la sesión 8825 y el artículo 4°, acuerdo segundo de la sesión N° 8909, el Lic. Lacayo Monge se refiere al “Informe Siniestralidad y Riesgos del Trabajo de las Personas Trabajadoras, CCSS -1016-2017”, en términos de que la Dirección Administrativa presentará un análisis de las tendencias y la siniestralidad, así como las recomendaciones correspondientes. Además, el acuerdo pide que se documente con mayor precisión los riesgos que corresponden a la enfermedad profesional. Entonces, la Dirección de Bienestar Laboral se encargó de realizar el estudio y está presente el Lic. Luis Bolaños y la Dra. Patricia Redondo, quien es la Jefa del Área de Salud Ocupacional. En esos términos, prepararon una serie de información que en principio, atiende una serie de datos importantes, en relación con el tema y propone algunos elementos, para trabajar en la prevención y en consecuencia, disminuir esa siniestralidad institucional.

El Lic. Luis Bolaños y señala que lo primero que se debe hacer es entender qué es la siniestralidad laboral, la cual se refiere a la producción de accidentes de trabajo y enfermedades y, también, la relación que existe entre los patronos y los trabajadores. En cuanto a la siniestralidad laboral, muestra los datos estadísticos que se han recopilado, los cuales los suministró, en este caso, el Instituto Nacional de Seguros (INS), relacionados con accidentes de trabajo. En la información se logra observar que en los años 2015 y 2016, se tenía un índice de 10,59% de accidentes en ese momento y se pasó al 11% y en el año 2017, se alcanzó un

11,62%. En cuanto a la incidencia país, se tiene el comparativo para poder hacer la referencia o parámetro, para indicar cómo están con respecto del país en esta materia, significa que en la Institución la siniestralidad laboral, está por encima del índice país en el tema de accidentes de trabajo. Aclara que como los datos son suministrados por el INS, en la Institución no se tiene hoy en día, un sistema automatizado para registrar toda esa información, pues se tiene un registro de datos de un 55%, el cual genera una serie de problemas, los que se mostrarán más adelante.

Al Director Barrantes Muñoz le parece muy relevante lo que se está indicando y le preocupa que la Institución no tenga información de los niveles de accidentabilidad.

El Lic. Bolaños indica que no se tiene un sistema que almacene esos datos, por lo que la información se generó mediante un proceso totalmente manual. Se tiene que a nivel de la Oficina de Salud Ocupacional, los formularios donde se procesa manualmente la información, tiene todo un mecanismo que es muy lento y en muchos casos, cuando se compara lo que se tiene en la producción manual, con la información que tiene procesada el INS, el resultado es un 55% de casos menores, lo que está implicando que hay un problema de registro de información, el cual se recibe por parte de las unidades o, simplemente, la unidad por alguna razón, no lo registraron porque no se tiene un sistema para ese proceso. En ese sentido, se tiene un problema y se hará un planteamiento para mejorarlo.

El Lic. Barrantes Muñoz lo enfatiza, porque el año pasado o la ocasión anterior en que se discutió sobre esta póliza, se observó el tema en términos de que tenía un elevado nivel de siniestralidad y la novedad de este año es que se incrementó.

Por su parte, el Director Gutiérrez Jiménez señala que en riesgos del trabajo está sucediendo otra situación, el Instituto Nacional de Seguros cambió, como ejemplo, antes cuando una persona recorría de su casa a su trabajo y tenía un accidente, se consideraba que era un riesgo de trabajo y el Instituto lo asumía. No obstante, administrativamente el INS modificó ese aspecto y en este momento, indica que solo se reconoce en el tanto ese riesgo o ese transporte es pagado. Manifiesta su preocupación, por ejemplo, una persona va en su moto, en su carro o en su bicicleta y si sufre un accidente no es pagado y, aclara, que está haciendo referencia de un caso real y la persona queda en una situación desconocida, pues por un lado el Instituto Nacional de Seguros no lo recibe y la Caja tampoco, entonces, quién es el que tiene el problema el Patrono aparte, evidentemente, de la salud del paciente. Reitera, su preocupación, porque se está generando una situación en la que la persona inicia un debate con su Patrono, pues como no lo recibe ni el INS, ni la Caja. Le parece que esa incidencia va a elevar los casos que atiende la caja, dados los rechazos de persona que está haciendo el INS.

La Dra. Patricia Redondo señala que lo que se está comentando, en el último año, año y medio no recuerda la fecha, la situación cambió pues más bien hubo una resolución, en la que la Sala Constitucional obligó al INS, para que fueran aceptados todos los accidentes "In Itinere". Entonces, se puede observar en los últimos años que se ha venido incrementando, porque si han ingresado los accidentes in itinere aunque el INS, tiene que hacer un análisis; en ese sentido, ingresa la persona y, luego, el INS la puede rechazar porque se tiene que comprobar muy bien, por ejemplo, que la persona recorre el mismo camino todos los días, pero a la Institución sí se le ha reconocido varios casos, es decir, fueron acogidos esos accidentes in itinere, los cuales

pueden ser una de las causas, por las que se haya incrementado, pero los accidentes in itinere sí tienen cierta relación en este momento.

El Lic. Barrantes Muñoz pregunta si tienen el detalle de ese nivel de siniestralidad, por tipo de accidentes.

El Lic. Bolaños muestra cuáles son los grupos ocupacionales donde más accidentes tienen en la Institución, entonces, se logra observar que son la parte del Servicio de Nutrición en los hospitales y los trabajadores de producción.

El Lic. Gutiérrez Jiménez indica que el artículo 196° del Código de Trabajo, es el que regula los accidentes, cuando una persona va en camino y no se haya interrumpido o el trayecto, no se haya variado y ese aspecto se conoce. El INS lo que le envía a los agentes: *“según lo anterior existen tres situaciones en las que un accidente, en el trayecto de la casa al trabajo y viceversa cuando el recorrido, no haya sido interrumpido o variado por motivo de interés personal del trabajador, se considerará amparado por el régimen de riesgos a saber. El patrono proporciona directamente el transporte”*. Comenta que el 99% de los casos no es así o por lo menos, un gran porcentaje que el patrono pague el transporte, la bicicleta, la moto, el carro, cuando en el acceso al centro de trabajo, se deben afrontar peligros de naturaleza especial, los cuales se consideren inherentes al trabajo mismo, en otros términos esos tres incisos dejan por fuera lo que, anteriormente, el artículo 196° del Código de Trabajo consideraba. Señala que la información la puede compartir con mucho gusto, pero lo que significa es que el tema, es una cuestión administrativa que el INS, le está enviando a sus agentes, para que le indiquen a sus clientes, ya ese aspecto no lo va a tomar y cree que esa situación debería ser revisada, incluso, por el Departamento Legal porque el artículo 196° del Código de Trabajo, no hace esas exclusiones y se permite indicarlo. Considera que ese aspecto es muy importante, porque hace una exclusión que va a hacer que se eleven los casos, pues no contemplaría el traslado del trabajador, es decir, en el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa la persona, no haya sido interrumpido o variado por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague transporte. Igualmente, cuando al acceso al Centro de Trabajo, se deba afrontar peligros de naturaleza especial que se consideren inherentes al trabajo. En todos los demás casos, el accidente en el trayecto cuando el recorrido que efectúa el trabajador, no haya sido variado por interés personal, pero el artículo 96° del Código de Trabajo anteriormente no funcionaba así. Pide que por favor se revise ese asunto, porque es una exclusión que se está haciendo y no se atrevería a indicar si es correcta o no, o si le corresponde pero que antes los abogados que revisaban el tema, entendían que todos esos casos eran parte del INS o ya no.

Aclara el Subgerente Jurídico que sí, anteriormente, se tenía una banda o un paquete que si lo estaban considerando como válido hoy, o le indican al paciente que esa normativa no le aplica y lo atienden, o se toma una decisión porque lo que sí se está generando, es que la situación va a incrementar el número de pacientes para ser atendidos en la Institución. Entonces, se tiene que asumir la posición de la Caja, para poderlo transmitir a los médicos y el paciente no sea enviado de una a otra institución.

El Director Alvarado Rivera señala que siempre que se presenta un tema del INS, insiste en el asunto de la siniestralidad por accidentes de trabajo, no debería ser un seguro distinto al de la

Caja. En esta Junta Directiva lo ha repetido desde el año 2004, la Caja no debería de tener el convenio con el INS, en el que el INS tiene una póliza donde la “peor”, es asumida por la Caja porque se le termina pagando al INS. Además, atendiendo los pacientes, lo cual genera un problema en las personas, pues se tiene que generar un traslado de pacientes, dado que la persona ingresa al Servicio de Emergencia de un hospital y se envía para el Hospital del INS. No obstante, una vez que se invierte la póliza y no queda un remanente, el paciente se devuelve a un hospital de la Caja y es atendido en la Institución. Comenta que no está de acuerdo, ni nunca lo ha estado, porque es un costo hecho para el sector empresarial, es decir, el paciente tiene que ser atendido por la Caja y por el INS para un mismo tema, un accidente laboral.

El Lic. Gutiérrez Jiménez indica salvo que doña Marielos lo contradiga, esa es la posición del sector empresarial, porque se ha indicado no solo que no están de acuerdo, sino que se ha avanzado más allá y se ha indicado que el ERP (Financiero, Administrativo y Logístico), se debe tener en la Caja, porque la Institución, por ejemplo, tiene un negocio pésimo. Además, se envía a una persona al INS por un monto de tres millones de colones, por ejemplo, y la utilidad le queda al INS y el “pato de la fiesta” es la Caja. En ese sentido, le parece que es mejor que sea el “pato de la fiesta” desde el principio y no se gasta esos recursos.

El señor Presidente Ejecutivo señala que ha escuchado argumentos en esa misma línea, por ejemplo, el doctor Fallas Camacho ha sido muy vehemente en el pasado y lo indica, claramente, esa póliza se paga por el momento. Entonces, le parece que como Institución, lo que podría es plantear alguna reforma en ese sentido y justificarla, pero es un tema que está mucho más allá del tema que se tiene que analizar hoy, pero va a tomar nota de ese asunto. Hay que apostar por la eficiencia y por simplificar los trámites y por una serie de aspectos. Entonces, le agregaría optimizar el buen uso de los recursos que de por sí tienen, los grandes especialistas en atender la salud y la enfermedad incluidos los accidentes.

El Lic. Alvarado Rivera comenta que según el sector de libre comercio, todas las aseguradoras una vez abierto el mercado de seguros, tienen derecho a un trato nacional y tienen un convenio particular, el cual está dentro del marco del tratado legal, por lo que tienen una Ley que favorece la condición de relación comercial con el INS. Comenta que, eventualmente, va a suceder con lo que ocurrió con la Aseguradora OCEANICA S.A., pues no se puede sujetar porque la apertura está por encima de la Ley Nacional. Entonces, a ninguna persona se le había ocurrido, pero bajo el esquema que se tiene es un meganegocio, por ejemplo, se llevaría la mejor parte.

El doctor Llorca Castro indica que ya ha tenido acercamientos con don Tomás Soley, con la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) y están analizando el asunto para determinar cómo se resuelve el asunto, pero toma nota de que es un tema que se tiene que trabajar y no conoce en qué momento.

A don Renato le parece que se podría plantear una propuesta a la Ley.

El Lic. Bolaños anota que en cuanto a los accidentes según la forma, el INS no clasifica a un grupo de accidentes. Entonces, quedan como otras causas y no se tiene información a qué corresponde cada una de ellas. En ese sentido, se limita en el momento de tomar decisiones, por lo que cómo se hace el análisis de la información, sino se tiene realmente identificado a qué corresponde cada uno de los accidentes. Como resumen indica que el INS registra accidentes en

enfermedades laborales pero no es factible, con conocer características separadas, la tendencia en esterilidad está afectando. En la Institución la mayor inestabilidad la tienen los funcionarios en hospitales nacionales, principalmente, por las labores que se realizan. La Caja no cuenta con una forma estandarizada para registrar esos riesgos de trabajo y esas causas de esta inestabilidad son, evidentemente, prevenibles y controlables y ese aspecto es lo que se tiene que trabajar.

El Dr. Devandas Brenes indica que está determinando dos componentes, la relación con el INS, obviamente, es un tema complejo, incluso, le preguntaba al Lic. Bolaños si se tiene un análisis del costo de esa siniestralidad, por ejemplo, se accidenta un trabajador de la Caja y qué significó para la Caja, una sustitución, es decir, tiene un costo adicional. Por ejemplo, un auxiliar de cocina se quemó y hay que sustituirlo y esa sustitución tiene un costo. Le parece que ese análisis hay que tenerlo, pero es la parte más grotesca del asunto, porque es determinar los colones pero, efectivamente, le preocupa lo que se indica al final, en términos de que las principales causas son prevenibles e incontrolables, porque cuando observa el 50% de siniestralidad en las cocinas, o es muy elevado realmente o, como ilustración, existe una forma de que se facilita el reporte.

Comenta el Lic. Bolaños que hace la Caja en salud Ocupacional, pues se tiene el tema de los accidentes y las técnicas preventivas en Salud Ocupacional. Además, se tiene la parte de seguridad, pero esas otras técnicas que se relacionan con la higiene, la ergonomía, la sicosociología y la medicina del trabajo, son técnicas preventivas que van a mitigar los accidentes de trabajo y la enfermedad también. También se tiene la medicina del trabajo, en la que se atiende tanto a la parte correctiva como a la de prevención. Desde la Dirección de Salud Ocupacional se hace labor de rectoría y conducción nacional y, también, se generan los lineamientos y directrices en esta materia. Adicionalmente, se realizan una serie de actividades operativas que son estudios, por ejemplo, los correspondientes a los pluses salariales de riesgo y peligrosidad. Menciona que se tienen alrededor de 2.000 estudios pendientes por realizar, basados en un acuerdo de esta Junta Directiva, relacionados con vacaciones profilácticas, pues siempre es un tema que genera cierta polémica y una serie de estudios técnicos que no, necesariamente, se deben realizar a nivel de la Institución, porque se ha logrado evidenciar del diagnóstico que han hecho algunas de las situaciones que se tienen en la Caja. A nivel Central la directriz que se tiene a través del área, atienden poco más de 5.000 trabajadores, además, de todas las Sucursales, por ejemplo, si hay que hacer un estudio de puestos en la Sucursal Financiera de Pérez Zeledón, los encargados se tienen que trasladar hasta la Sucursal, lo cual implica un esfuerzo y un trabajo importante. Se tienen médicos especialistas en Medicina del Trabajo y profesionales que están haciendo otras funciones en los niveles locales y se podría indicar que hay un incumplimiento a la Normativa sobre todo, porque las autoridades de los niveles locales y regionales, no están teniendo la implementación de medidas correctivas y preventivas, para gestionar los riesgos en salud ocupacional y lo que indicó que hay un sistema informático para gestionar.

Pregunta el Director Barrantes Muñoz qué es el NRL.

El Lic. Bolaños responde que es la Normativa de Relaciones de Laborales, en la cual se establece que la máxima autoridad tiene que dar el compromiso de máxima autoridad y, además, tiene que existir un compromiso de hacer establecer acciones, para mitigar el tema de salud laboral. Lo que sucede es que en muchas instituciones no existe el compromiso. La Institución

ha generado una política, la cual existe del año 2016 y se están revisando las directrices, para las Oficinas de Salud Ocupacional, además, unas acciones preventivas que se crearon a partir del incendio que se produjo en el Hospital Calderón Guardia. El artículo 62° de la Normativa de Relaciones Laborales, establece que cada unidad debe contar con un Plan de Salud Ocupacional, en el cual se garantice las mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Desde la Dirección se hace una evaluación de indicadores, cada año a nivel de todo el país con las áreas de salud y hospitales, para evaluar el cumplimiento y las actividades que se están desarrollando en esa materia. Comenta que hay resultados interesantes, pues la Caja lo que ha hecho es que ha desarrollado, una estructura preventiva en salud ocupacional donde hay una unidad rectora que es el Área de Salud Ocupacional, la cual es como el conductor nacional a nivel regional en los servicios de salud y se tienen siete Direcciones Regionales, en las que hay un profesional en cada Dirección. Entonces, ese profesional hace esa función de enlace con la Unidad de Salud Ocupacional y en las unidades locales, se ha logrado implementar también. Además, en las Oficinas de Salud Ocupacional, hay Comisiones de Salud Ocupacional y una serie de médicos de atención integral y son los que atienden a los trabajadores, son médicos generales en su mayoría que han sido capacitados, por parte de la Caja en la especialidad de Medicina del Trabajo, porque es una especialidad distinta para que hagan prevención y no, necesariamente, atender la morbilidad.

Pregunta el Director Devandas Brenes si esos médicos también atienden morbilidad, significa que la persona ya quedó afectada por un riesgo de trabajo.

El Lic. Bolaños indica que hay que identificar si fue así y cuál fue el origen de la afectación de la persona y esa gestión la hace el especialista en Medicina Laboral.

Respecto de una interrogante de don Mario, la doctora Patricia Redondo indica que en la parte de atención integral a todos los trabajadores, se tiene contemplado un examen anual, el cual es preventivo. Entonces, si una persona ingresa a trabajar, determinar si el trabajo le afectó y le produce una enfermedad. En ese sentido, cuando se detecta que es una enfermedad, se envía al INS, esa es la parte que es una acción preventiva y, también, para que los trabajadores tengan en su lugar de trabajo la atención médica, pero es preventiva y, también, se atiende morbilidad. En esos términos, cuando se detecta que una persona padece una enfermedad laboral, se remite al INS, pues la Caja no atiende enfermedades laborales.

Pregunta el Director Devandas Brenes si funciona como un médico de empresa.

Responde la doctora Redondo que es como un médico de empresa, pero la atención va más allá de la medicina de empresa, porque no es solo atender el dolor de cabeza, sino que se hace una visión integral del trabajador, pues se hacen evaluaciones de puestos y una serie de actividades. También, los patronos tienen la responsabilidad de la salud de los trabajadores, por lo que se tiene esa visión integral y no solo se quedan con la parte laboral, sino que también se atiende la parte normal, porque es como un beneficio para los propios trabajadores.

Consulta don Rolando si toda la estructura o el sistema en esta materia, se incorporan normas o estándares de la otra.

Responde la doctora Patricia Redondo que así es.

El Director Barrantes Muñoz indica que si los tienen incorporados en el nivel de siniestralidad, es sumamente elevado, uno de los retos de esas normas estándares, se mide por la siniestralidad que es el que habría que revisar.

El Lic. Bolaños anota que es parte de las limitaciones que se tienen, en cuanto a la capacidad resolutoria, entonces, se intenta hacer esa gestión que está mencionando, pero la capacidad que se tiene es limitada, lo cual no permite que se produzca un impacto tan positivo como se quiere.

Pregunta el Lic. Barrantes Muñoz si se tiene determinado, cuáles son esas partes de mejora o esos puntos. Aquí el tema no es solo renovar la póliza todos los años, sino que cada día el costo es más elevado, entonces, el tema es cómo está el asunto en cuanto a la gestión, porque es lo que se quisiera determinar en mejoras.

El Director Gutiérrez Jiménez que cuando se empezaron a analizar esos montos, al cálculo que se tiene hoy, sigue creyendo que no se saca el órgano que se tiene como Caja, pero la prevención debe ser una guía y disminuir las necesidades del INS, ya no solo como concepto de la Caja, sino es como un concepto país. Le parece que para la calidad de vida de esas personas, se tiene la obligación de estar gestionando mejores conceptos, entonces, es como una sumatoria mixta de algunos aspectos, prevención, tener los cuidados, dar la mayor atención lo más rápido posible, de tal manera que se eviten desagregaciones de una misma génesis. En ese sentido, se cree que es por ese aspecto, porque siempre van a tener que pagar, pero su sensación en estos años es que se convierte en una rutina, es decir, la póliza se venció, hay que pagarla, el INS establece que se eleva un 10% y la Caja paga.

El Lic. Luis Bolaños menciona que se tienen, evidentemente, procesos institucionales que están bajo una estructura, lo cual debe permear bajo una cultura institucional y una cultura preventiva y esa es la visión, en la que se debe enfocar para mejorar la calidad de vida, como lo indicó don Rolando, para aumentar la productividad y afectar una serie de indicadores. Repite, los mencionó hace un momento don Rolando, lo que son disminución de accidentes y enfermedades laborales, conflictos laborales, también están vinculados. Además, el ausentismo por incapacidades o permisos, el gasto por incapacidad y la póliza de riesgo que mencionó hace un momento don Adolfo.

El Director Barrantes Muñoz señala que por ese aspecto, los trabajadores tienen menos calidad de vida, menos aumento de productividad, más afectación de la prestación de servicios y más alta la población, son aspectos juntos.

El Lic. Luis Bolaños se refiere a un estudio que se había hecho y en una sesión pasada, se había solicitado un estudio de Anestesiología y hay unos datos relevantes y la doctora Patricia Redondo, puede explicar más porque tiene más detalle de la información.

La doctora Redondo explica que ese estudio fue solicitado en el año 2010, para verificar las condiciones de riesgo que tenía el grupo de Anestesiólogos, entonces, se hizo un estudio integral usando todas las técnicas preventivas de salud ocupacional. En ese sentido, es importante indicar que este tipo de estudio, no existe ninguno igual en Latinoamérica. Comenta que no se ha publicado, porque contiene datos sensibles para la Institución, entonces, producto de ese estudio

en donde identifican todas esas debilidades y aplicando toda la parte preventiva que se ha presentado a la Institución, o que beneficios generó ese informe, se logró demostrar que había una inopia de médicos anestesiólogos. Se refiere a la Confederación Latinoamericana de Anestesia, pues hace este tipo de división de riesgo, en el que se indica que está en bajo riesgo, si trabaja menos de cincuenta horas a la semana, pues está en un riesgo significativo, si trabaja entre cincuenta o setenta horas por semana y catorce horas consecutivas al mes y de alto riesgo, cuando se tiene más de setenta horas o más de catorce consecutivas y menos de dos días de descanso. Entonces, se tiene un promedio de esta muestra que se extrajo de 82 horas por semana de los médicos Anestesiólogos y en la próxima, que es una muestra se determinó que personas que trabajaba hasta 170 horas por semana. Entonces, producto de ese estudio, se otorgaron más plazas para médicos de Anestesia, además, se abrieron más plazas para residencia. También se determinó que las salas de anestesia estaban mal hechas, mal construidas y se generaba mucha fuga de gases anestésicos y lo estaban ingiriendo los Anestesiólogos, entonces, se generó todo un programa después de este estudio y se formó una Comisión Intergerencial, en la cual todas las Gerencias aportaron al respecto, por ejemplo, la Gerencia de Infraestructura trabajó mucho en lo que fue la mejora de las Salas de Anestesia y a la fecha, todo hospital nuevo tiene que seguir con ciertos estándares, se relaciona con lo que preguntó don Rolando y se aplicó. También se observó que tenía mucho manejo de estrés, entonces, se hizo un programa para los Anestesiólogos, en el manejo de estrés y una serie de elementos. En esos estudios se tardaron alrededor de dos años, pues no se contaba con los recursos, pues se tienen que visitar los trabajadores y el Área de Bienestar Laboral, tiene muy pocos funcionarios. En ese sentido, para lograr concretar un estudio de esa naturaleza, se requiere mucha investigación y, repite, se tardaron dos años haciendo el estudio y, además, realizando posteriores estudios de cada una de las Gerencias, para lograr mejorar las condiciones de trabajo. Hace hincapié en que es un ejemplo de lo que se hace y de lo que se viene haciendo.

Pregunta el doctor Devandas Brenes si es solo el trabajo de la Caja.

Aclara la doctora Redondo que no se incluyeron las horas que se trabajan en la consulta privada, porque era un estudio de Caja, es decir, solo la evidencia de las horas que se trabajan en la Caja.

Pregunta don Mario porque le parece que es evidente que ese personal tiene también trabajo privado.

La Dra. Redondo indica que es probable. Continúa y se refiere a un gráfico que contiene información de los funcionarios que trabajan tiempo ordinario y extraordinario en la Caja, porque hay unos que trabajan solo ordinario y extraordinario en lo privado, pero esos trabajadores no están contemplados en el estudio, el cual se realizó en los años 2010-2011.

El Director Devandas Brenes le indica a la doctora Redondo que de la información se deriva, que hay dos médicos que trabajan de 150 a 170 horas por semana.

La doctora Patricia Redondo señala que, posiblemente, esa situación ha mejorado, porque a esas unidades se les asignó más plazas, pues tenían problemas de falta de especialistas. Uno de los resultados de ese estudio fue hacer acciones correctivas y preventivas en todas las unidades y para ese grupo ocupacional, se ha venido trabajando para mejorar sus condiciones de trabajo.

El doctor Devandas Brenes indica que de la información se infiere que 12 médicos trabajan de alrededor de 70 y 80 horas por semana.

Al respecto indica la doctora Redondo que es un ejemplo.

Respecto de una consulta de don Mario, tendiente a conocer si lo normal es que se trabajen 40 horas, indica la doctora Patricia Redondo que sí.

El Director Barrantes Muñoz consulta como se traducen esas unidades de riesgo.

El Lic. Bolaños responde que, precisamente, cuando el tema se presentó en el Consejo de Gerencia y Presidencia, fue la observación principal que se hizo y repercute en la calidad del servicio. Además, tiene implicaciones, inclusive, de riesgo o de seguridad como alguna vez el doctor Urroz le dio ese enfoque al tema de la seguridad de los pacientes, más de la calidad como se pueda entender en un concepto de servicio público privado. En ese sentido, se contempló la seguridad para los profesionales, la cual es desde el enfoque de la salud ocupacional que les interesa porque, evidentemente, cuando se cometen errores y fallos por cansancio, por ejemplo, le puede suceder a un chofer, la posición es sumamente delicada pues puede haber consecuencias para los profesionales, para la infraestructura y el equipo médico y muy importante y en primera línea para los pacientes.

El Lic. Barrantes Muñoz apunta que lo que quiere indicar, es que ese aspecto no puede pasar desapercibido en absoluto, porque se está hoy teniendo esa información a la vista en esta Junta Directiva y le parece que esos datos tienen que implicar, una clara directriz porque no quiere asumir la responsabilidad de que por esos niveles de riesgo, eventualmente, se genere afectación a los pacientes. En ese sentido, estima que se debe marcar una línea de manejo de riesgo adecuada, en el menor riesgo y conoce que se tiene definida en dos valores la prestación de los servicios, pero se deben prestar servicios con niveles de seguridad adecuados. En esos términos, le parece que en la Institución no se pueden quedar en inacción y sin tomar una decisión, por ejemplo, cuando un médico está trabajando esa cantidad de horas y prestando un servicio de mucho riesgo para los pacientes. Manifiesta su preocupación y le parece que tiene que tener una medida de corte clarísima, como indicación para que si alguna persona lo hace, sea bajo su propio riesgo.

Agrega el doctor Fernando Llorca que la Institución nunca puede renunciar a su responsabilidad. Entonces, aunque sea un ejercicio voluntario de los trabajadores de aceptar la responsabilidad no se puede, ni él como Patrono puede descargarla, ni desentenderse, por ejemplo, ni los médicos asumirla. Le preocupa porque es un tema sumamente delicado. Está de acuerdo con don Rolando, precisamente, este informe es producto de un estudio antiguo y como se indicó, no fue publicado porque mantiene información sensible. Pregunta quiénes conocieron el estudio.

La Dra. Redondo indica que el informe se realizó por solicitud de la Gerencia Médica.

El doctor Llorca Castro pregunta si fue de conocimiento de la Gerencia Administrativa.

A la doctora Patricia Redondo le parece que en algún momento, el informe se presentó para conocimiento de la Junta Directiva y producto de los resultados, se formó todo un equipo intergerencial.

Manifiesta el señor Presidente Ejecutivo que, entonces, producto del estudio la Junta Directiva tomo las acciones pertinentes y se abrieron más plazas y se inició un proceso de formación de más Especialistas. En este momento, se está conociendo un estudio, en una situación previa donde han habido cambios, entonces, le parece que habría que actualizar el estudio primero antes de tomar una decisión. En ese sentido, estima que habría que revisar la metodología, porque conoce que se tardaron dos años y eran dos personas las que realizaron el estudio. Considera que se podría analizar la posibilidad de que se realice el estudio y se sumen más funcionarios al grupo, para que la información se recopile más rápido y se determine cómo se integran funcionarios de otras Gerencias, para la recolección y procesamiento de la información, pero está de acuerdo en que el estudio debe pasar desapercibido.

La Directora Alfaro Murillo señala que la semana tiene siete días y veinticuatro horas el día, entonces, una persona que trabaje las veinticuatro horas, los siete días a la semana y trabaja alrededor de 160 y 170 horas a la semana, le preocupa y no logra comprender la cifra. Entonces, como lo indicó hace un momento don Mario, si esa es la cantidad de horas que trabajan dos personas y es real, es mucho más que un riego, pues esa persona no durmió y no comió. Reitera, cuando se hace referencia de una información de esa naturaleza, le parece que es imposible y si alguna persona reportó esa información, se podría pensar que, inclusive, no estaba trabajando esas horas, por lo que cree que también hay una debilidad en el tema de control. Cuando piensa hasta dónde se puede llegar con una situación de esta naturaleza, le preocupa, es decir, que una persona no trabaje los 24 horas al día y trabaje 20 horas al día, estaría trabajando a la semana 140 horas y está en la siguiente categoría, significa veinte horas los siete días a la semana. Entonces, la siguiente categoría corresponde a las personas que trabajarían 16 horas diarias, los siete días a la semana y se ubicaría en la categoría de 110 y 112 horas a la semana. Esa situación, desde todo punto de vista le parece imposible, es decir, que una persona esté activa durante todo ese tiempo.

El Director Devandas Brenes pregunta si en los casos se está contemplando disponibilidades.

La doctora Redondo indica que sí y fueron hospitales de zonas lejanas.

Consulta el doctor Devandas Brenes si el especialista está disponible, se le paga esa disponibilidad y esas horas, se contemplan como jornadas.

La Ing. Alfaro Murillo indica que desea que se le aclare el tema, porque indicar que a partir de cien horas que están registradas en la información, lo primero que hay que hacer es identificar que está sucediendo en el hospital, pues si es un tema que se reportan horas teóricas, por el asunto de las disponibilidades médicas. Le preocupa y le parece que, eventualmente, podría existir un error en los registros, por ejemplo, si hay sobrefacturación por indicarlo de alguna forma, con los tiempos de algunos médicos, a partir de que un especialista trabaje 100 horas determina un serio problema, pues trabajar 100 horas significa que una persona trabaja de lunes a viernes 20 horas al día. Comenta que tiene los nombres de esas personas y, además, atienden en lo privado, reitera, su preocupación, porque no puede ser posible que le indique que esas

personas también atienden en la actividad privada, repite, no durmieron toda la semana y tienen actividad privada. Estima que en el caso lo que corresponde y conociendo esa situación, es que se profundice en el asunto y, eventualmente, se realice un procedimiento administrativo, porque cree que hay personas que están, supuestamente, engañando. Entonces, le parece que inmediatamente antes de cualquier decisión, hasta que no se explique bien o se repita el estudio y se aclare la situación, porque si no se está demostrando esa información, eventualmente, existe una irregularidad en la operación, en este caso los Médicos Anestesiólogos. Además, desde que está en esta Institución se hace mucha referencia de ese asunto y, aparentemente, se está evidenciando que hay irregularidades y el conocimiento implica, hacer referencia de posibles procedimientos e insiste en que el tema es muy delicado.

El doctor Fernando Llorca indica que en todo caso se plantearía una propuesta de acuerdo.

El Lic. Bolaños respecto de las recomendaciones que se están planteando, se determina que, evidentemente, se tiene que fortalecer la estructura preventiva, la cual se ha instaurado en la Institución. Además, buscar que exista un mayor compromiso de la alta dirección de los niveles locales y, también, implementar un sistema para gestionar los riesgos laborales, pues no se puede continuar como está funcionando hoy en día. Entonces, se les permita hacer una serie de mejoras, por ejemplo, coadyuvar la disminución de riesgos del trabajo y se está analizando el tema. Así como estandarizar la gestión, pues se tienen estadísticas propias para la Institución, entonces, se permita la posibilidad de tomar acciones preventivas de acuerdo con el puesto de trabajo y de salud ocupacional, como se está presentando en este momento. Por otra parte, generar interfaces e interacciones con otros sistemas, dado que la Caja tiene y hacer variantes y poder hacer saber, por ejemplo, lo que está señalando doña Marielos que se hizo el estudio, dio resultado en horas, pero verificar la información con la parte de recursos humanos y hacer ese análisis para determinar sí, efectivamente, está sucediendo alguna situación irregular.

El Director Gutiérrez Jiménez indica que el problema es lo que ha venido sosteniendo hace años, hasta que no se defina con una metodología de auditoría, los exámenes de productividad y reamente se conozca, por ejemplo, que un funcionario que no puede trabajar 24 horas al día. Entonces, se le aplica esa metodología para determinar cuántas de esas 24 horas, son efectivas y se va a conocer que en algunos casos, esos especialistas están en ejerciendo disponibilidades médicas y en algunos casos, están desempeñando labores administrativas, es decir, en labores de otra índole que no son 24 horas de anestesiología. En esos términos, mientras no se mida la productividad, se continuará pidiendo plazas y cuál es la consecuencia del asunto, primero, preocupan con el tema y, por ejemplo, se indica que esta Junta Directiva está afectando mucho y, después, piden las plazas. Adelante, que por lo menos en la creación de plazas no votará a favor, porque insiste en que se tiene que probar que el recurso humano que se tiene, está produciendo todo perfecto y está generando sin llevar a extremos, su productividad razonable porque de lo contrario, más adelante se presenta de nuevo un tema de esa naturaleza y se solicitaría cuál es el estudio técnico que justifique la solicitud. En ese sentido, por qué no cuatro plazas en lugar de cinco y por qué no seis en lugar de cuatro.

El señor Presidente Ejecutivo indica que está de acuerdo con la observación de los señores Directores pues, prácticamente, todas están en la misma línea. Estaba observando que una de las recomendaciones, es que el estudio es de los años 2010-2011 y, después, se tomaron una serie de medidas correctivas y hoy en día, se tuvo otra circunstancia y, probablemente, se debería de

medir de nuevo, pero esta Junta Directiva tomó hace poco una decisión de aplicar una metodología, la cual les ha parecido muy bien desarrollada por la Auditoría. En ese sentido, cree que se tiene otra oportunidad para aplicar la metodología, ya no por parte de la Gerencia Médica, concretamente, sino por parte de la Gerencia Administrativa en la Dirección de Bienestar Laboral. En esos términos, le parece que se puede reforzar el estudio, porque se conoce de la limitación de recursos que tiene la Dirección de Bienestar Laboral, pero sí recomendaría que se realice un nuevo diagnóstico de la situación de hoy. La recomendación del acuerdo en ese sentido, es que se realice lo más pronto posible y, entonces, establecerle plazos. No obstante, es su recomendación sobre este tema y, además, acatar el resto de recomendaciones que se están haciendo, pues muchas están en la misma línea.

Al Dr. Devandas Brenes le llama la atención lo que indicó la doctora Redondo, en el sentido que se había dificultado recopilar la información de horas de trabajo, por parte de personal y pregunta si esos datos no están reportados en las planillas de pago de la Institución.

Adiciona el doctor Llorca Castro que en el estudio se tardaron dos años, porque los funcionarios se tenían que desplazar a los sitios de trabajo para recopilar la información. Por ese aspecto, indicó que iba a revisar la metodología, porque seguro que hay oportunidades de mejora y se podría recoger esa información de otra forma y a lo mejor, el estudio no estaría si los funcionarios, no se hubieran trasladado a los centros a medir los tiempos y movimientos, dado que es un estudio de logística e ingeniería industrial.

La doctora Patricia Redondo indica que tal vez, tuvieron que ir a los lugares porque como lo indicó, era un estudio integral en donde se iba a hacer desde la valoración médica, la valoración psicológica, el estudio de las condiciones de trabajo. Además, se hacía la medición de temperatura y las mediciones de gases anestésicos.

Pregunta don Adolfo si los Anestesiólogos trabajan 24 horas al día.

La doctora Redondo indica que está haciendo referencia del estudio, lo que se reportaba en las Oficinas de Recursos Humanos de cada una de las unidades, era ese tiempo laborado por los Anestesiólogos.

El Director Gutiérrez Jiménez le indica a doña Patricia que en este momento, se está presentando esa información y él y doña Marielos manifiestan su preocupación, porque en esa información, eventualmente, se está reportando una situación que no tiene sentido, pues si se toma el dato y se tabula y, aclara que no lo está cuestionando lo que sucede, sino que en el caso, por ejemplo, todos los Directores estarían desaprovechando el tiempo. No cree que sea con mala intención, pero si los técnicos no se cuestionan que una persona trabaje 24 horas y es el dato que se está presentando, le preocupa. Le parece que, por ejemplo, podría ser que en un procedimiento se tardó muchas horas, pero podría ser una excepción. Entonces, podría indicar que está bien, pero cuando la estadística empieza a trabajar en esos términos que mencionó doña Marielos, pareciera que es deseable cuestionarse la información para que, entonces, los técnicos y es lo que le preocupa -porque confía mucho en lo técnico-, se presente a esta Junta Directiva un informe con esos datos. En esos términos indica que se está generando una situación que no le satisface.

Anota el Director Devandas Brenes que la parte de las horas de trabajo, es un elemento porque el Área de Salud Ocupacional, hizo un estudio de muchos otros aspectos. Entonces, conoce que no fue su intención, no es que el tiempo se desaprovecha, porque se está aprendiendo y observando otros aspectos, los cuales están relacionados con las condiciones de trabajo de las personas. No obstante, le llama la atención que está urgiendo una información, la cual se tiene que aclarar la situación e, inmediatamente, alertar sobre todo a la Gerencia Administrativa, en la parte de administración de recursos humanos, porque le parece que está surgiendo una información que no es clara.

Indica el Lic. Gutiérrez Jiménez que no se tiene que estar pagando 24 horas de trabajo, cuando no se está trabajando ese tiempo, porque ninguna persona puede trabajar 24 horas todos los días.

Agrega el doctor Devandas Benes que en el momento en que surge esa información, se tiene que generar un llamado de atención, para que la Dirección de Gestión y Administración de Personal, realice las indagaciones correspondientes; entonces, aprovechar el estudio cuando se presentó dada la falta de especialistas. Comenta que cuando conoció el estudio y determinó que había unos datos que no se ajustaban para él, llamó a la Ing. Marielos Gutiérrez y le preguntó, por qué los datos no se integraban y le indicó que había que determinar el número de especialistas que trabajaban para la Caja y ese informe, se le tenía que pedir a cada hospital e, inmediatamente, le indicó que esa información no estaba en la Dirección de Administración y Gestión de Personal que es el lugar donde se le paga a los trabajadores y le indicó que no conocía esa situación. Por lo que llamó al Lic. Guillermo Abarca y le indicó que ese dato se lo entregaba, inmediatamente, pero le señaló que quería conocer la información por pago de horas, porque hay unos especialistas que trabajan cuatro horas y le indicó que esa información no se tenía. Ese aspecto le llamó mucho la atención, por ejemplo, en algún lugar de la Institución, se extiende el cheque para pagar.

Respecto de una inquietud de don Adolfo, indica el Dr. Devandas Brenes que esa información se la suministró el Lic. Guillermo Abarca en ese momento, es decir, le indicó que podía proporcionarle la cantidad de especialistas que hay y cuando le indicó que por el pago de horas y le respondió que estaba difícil suministrar la informan de esa manera. Repite, le llamó la atención la respuesta de don Guillermo, porque en algún lugar se tiene que registrar la información de cuántas horas de están pagando.

Agrega el Director Gutiérrez Jiménez que quien controla esos pagos.

Anota el Director Devandas Brenes que esa información tiene que estar centralizada, lo indica porque es un hecho concreto.

Pregunta el señor Presidente Ejecutivo que si está centralizada esa información.

El Lic. Ronald Lacayo responde que sí, pero el pago es manual, es una acción de personal firmada por el Jefe de Servicio, el Jefe del Área o el Director y la oficina encargada en la Dirección de Gestión y Administración de Personal, se revisa contra los reportes de las unidades y ese trabajo se realiza localmente. Se reporta todos esos movimientos que se reciben vía electrónica e, inclusive, los pagos del Nivel Central se digitan en la Dirección de Gestión y Administración de Personal. Entonces, se genera una recopilación de información y lo que

sucede, es que el control se realiza a nivel local y el Nivel Central revisa, periódicamente, la planilla y detecta cualquier situación que genere, un, eventual, error pero no puede ser una revisión en tiempo real.

Señala el doctor Llorca Castro que la pregunta que va a hacer don Adolfo, es que la gestión de pago se hizo a nivel local, pero luego se controla a Nivel Central, es una especie de post mortem. Entonces, aunque la información se recibe después, se revisa y corrobora que a la persona, por ejemplo, se le pagaron 160 horas. Le pregunta al Lic. Lacayo que se hace en esa situación.

El Lic. Ronald Lacayo indica que lo que se revisa, es la consistencia de los documentos de pago contra el pago.

El Lic. Gutiérrez Jiménez le preocupa que el nivel local, no está indicando, por ejemplo, que existe un error y registra la información, es decir, una persona trabajaba 24 horas constantes a mil colones la hora, el monto ascendería a veinticuatro mil colones y todo perfecto, porque el Especialista trabajó 24 horas. Entonces, su pregunta es y vuelve al punto, se cuestiona esa situación porque, eventualmente, una persona no puede estar trabajando 24 horas todos los días, por lo que le parece que existe un aspecto que no está correcto.

El Lic. Lacayo indica que el primer cuestionamiento se debe dar a nivel local.

Manifiesta su preocupación don Adolfo porque el proceso superó todas las oficinas encargadas de recursos humanos y, además, de las Gerencias Médica y Administrativa así como la Auditoría. Entonces, dos Directores de esta Junta Directiva, se están cuestionando esa situación y le preocupa porque no puede ser.

Sobre el particular, señala el Dr. Fernando Llorca que es informe se generó en los años 2010 y 2011, se presentó en esta Junta Directiva y no se hizo ningún cuestionamiento, sino que se está haciendo en este momento.

Comenta el Director Gutiérrez Jiménez que a nivel de la Junta Directiva, no se debería dar una situación de esa naturaleza, es parecido a cuando él revisa los contratos y se pregunta por qué tiene él que revisarlos.

Señala el Dr. Llorca Castro que por ese aspecto, le hizo la consulta a don Ronald Lacayo en esos términos, pues se dio cuenta que por semana, hay un funcionario que trabajó 170 horas semanales, aunque pueden ser casos aislados, pues así lo observó en la información. Entonces, le indica a don Ronald que observa esa información y qué se hace al respecto y el señor Gerente Administrativo señala que se confía en la información que procesa el nivel local.

Señala el Lic. Gutiérrez Jiménez que no se puede pretender que el Gerente Administrativo, tome todos los papeles y revise, además, el Gerente Administrativo es administrativo no financiero; pero le parece que alguna situación está sucediendo en el sistema, no está indicando que es culpa de don Ronald Lacayo, sino que lo que indica, repite, es que en el sistema está sucediendo una situación particular. Le pregunta a don Jorge Arturo Hernández, cuáles son los controles que se tienen a nivel local y del nivel que paga, porque como lo indicó doña Marielos Alfaro, se indicaría, como ilustración, que funcionario más trabajador pues está laborando 24 horas al día y

ninguna persona, se cuestiona que es un ser humano y no puede estar trabajando 24 horas todos los días.

El doctor Llorca Castro indica que casi tiene seguridad de que ese aspecto, se relaciona con la disponibilidad médica, porque no hay otra explicación humana, pues ni con las guardias médicas se lograría. Entonces, le parece que esa situación se tiene que indagar y su recomendación es que se revisen los controles. Por lo que sería un buen ejercicio instruir a la Gerencia Administrativa para que los revise.

Al licenciado Gutiérrez Jiménez le parece que a nivel local, sería muy interesante conocer de quién es esa responsabilidad.

El doctor Fernando Llorca le indica a don Adolfo que la responsabilidad es de la Gerencia Médica.

El Director Gutiérrez Jiménez aclara que no está indicando que exista una situación incorrecta, sino que en ese sentido está llamando la atención.

Anota el señor Presidente Ejecutivo que para hacer una revisión hacia atrás, esa tarea le correspondía hacerla a la Auditoría.

Anota el Lic. Gutiérrez Jiménez que por ese aspecto, pregunta qué controles hay, e ir hacia atrás. Lo anterior, por cuanto en estos años, en este Órgano Colegiado ha aprendido que a veces, se dan situaciones, por ejemplo, en automático. Entonces, el médico pasa el reporte, el jefe lo firma, el otro funcionario se lo traslada a la administración del Nivel Local, el otro trabajador lo traslada a otro nivel, le coloca el sello, lo eleva para el pago y en la línea ninguna persona lo cuestionó.

Al respecto, indica el doctor Llorca Castro que esas situaciones se generan en todas las organizaciones. Comenta que ha tenido conocimiento que en las grandes transnacionales, hay muchos casos donde suceden situaciones de esta naturaleza durante años y, luego, se enteran y se tiene que hacer la revisión. Está de acuerdo en que la Auditoría realice un estudio de aquí para atrás. Entonces, el acuerdo sería en la línea de que la Auditoría revise la situación y realice un estudio, para que trate de encontrar una explicación.

El Lic. Hernández Castañeda anota que tal vez sería conveniente, agregar el punto que señaló doña Marielos Alfaro hace un momento.

A don Adolfo le parece que esos estudios se realicen de acuerdo con la metodología.

Adiciona el señor Presidente Ejecutivo que se realice un nuevo estudio del tema, aplicando la metodología.

Pregunta el Lic. Jorge Hernández si se presentaron todas las recomendaciones.

El Lic. Luis Bolaños indica que se presentaron un par de datos y la idea de presentar el estudio, era para básicamente demostrar lo que se puede hacer, una vez que se tenga algún insumo.

Entonces, se establecieron una serie de acciones para mejorar las condiciones que esos trabajadores, estaban teniendo desde la óptica de salud ocupacional.

Al Director Gutiérrez Jiménez le preocupa que si los insumos son sesgados, se van a tomar decisiones de insumos de esa naturaleza.

Aclara la doctora Redondo que la información se tomó de lugares lejanos y de hospitales periféricos, los cuales solo tenían un Anestesiólogo y no podían dejar descubierto el Servicio.

Comenta el doctor Llorca Castro que conoce la situación y se trata de disponibilidad, pues él porque trabajó en Quepos.

Continúa la doctora Patricia Redondo que a esta fecha, a esos lugares y hospitales se les dotó de más especialistas en Anestesiología, para que no tuvieran que trabajar por tantas horas.

Comenta el doctor Fernando Llorca que Pérez Zeledón, es un lugar muy grande y no tan rural pues es muy urbano. Además, se trata de lugares como los Chiles, probablemente.

Al Lic. Gutiérrez Jiménez le parece que es un sesgo para la información.

Señala el señor Presidente Ejecutivo que a lo mejor, los casos tienen la explicación por disponibilidades médicas.

Al Director Barrantes Muñoz le parece que cuando se indica que se confía en la información que se provee de las regiones o de las áreas, estima que no puede ser la confianza un buen elemento de gestión, pues se tienen que tener elementos verificadores en cualquier caso. En el caso, le parece que requería un mayor control, pues el reporte está indicando de por sí un elevado grado de riesgo, si es que se trabaja tanto o sino el que señala doña Marielos Alfaro, la poca credibilidad de que alguna situación pueda estar sucediendo, más a la par de ese aspecto que pueda haber, hasta la prestación de los servicios en el sector privado. Entonces, le parece que esa información que se presenta, inmediatamente, como ilustración, debe generar una alerta para que se toman las acciones de verificación de información de esa naturaleza, ya sea por el riesgo en la prestación del servicio o de que esté ocurriendo otra situación.

El Gerente Administrativo aclara que, realmente, hay que entender el proceso, pues se procesan 14.000 movimientos cada catorcena, entonces, se dificulta revisar cada caso contra ese proceso y, repite, son 14.000 movimientos. Entonces, lo que se procesa se envía para archivo, para cargar el sistema que del SPL, el cual es el fiscalizado y por ese aspecto, la revisión se hace pos porque es, materialmente, imposible porque de lo contrario, se paga o se revisa los 14.000 movimientos.

Respecto de una pregunta de don Adolfo, tendiente a conocer cada cuánto se generan los 1.400 movimientos, responde el Gerente Administrativo que cada dos semanas en promedio.

Anota el Director Gutiérrez Jiménez si se puede generar un error, o se puede estar produciendo otras situaciones y no lo está afirmando.

Anota el Lic. Ronald Lacayo que sí, pero para esa situación se realiza la revisión que se hace expos.

El Lic. Gutiérrez Jiménez le indica al señor Auditor que se debería tener alguna seguridad de establecer controles adicionales, o aplicar los que se tienen para asegurar que: 1.) La información que se tiene no es presunta sino que es razonable. 2.) Que esa información les sirve como razonable para tomar decisiones, porque si hay un sesgo se estarían generando soluciones sesgadas. Si la información que se recibe tiene sesgos, su solución va a ser sesgada, aclara que ese aspecto, solo lo está señalando en perspectiva y un aspecto más, no es la primera vez e indica, presuntamente, porque no lo puede probar, aunque lo observó cercano, en esta Institución, mucha información que se pide, se solicita porque simplemente, a alguna persona se le ocurrió, por ejemplo, el Plan Anual Operativo (PAO) y cuando se entrega, lo que se ha hecho es incrementar un 10% más al presupuesto que se tenía del año pasado. Entonces, se conoce que ese PAO está sesgado y todavía se aplica y lo indica porque estuvo antes de ser Director de esta Junta Directiva, en algún lugar donde una persona indicaba como lo iba a plantear el PAO y, técnicamente, no tenía ningún respaldo. Entonces, llama la atención a esa situación, porque si no se cree en los instrumentos, hay que eliminarlos porque lo que está haciendo, es tener más funcionarios haciendo lo mismo, para producir las horas hombre en informes y en comisiones que no conducen a la buena gestión.

El Gerente Administrativo señala que la forma de controlar los pagos de la Caja, al día de hoy es manual y desde el año 2016, en materia de Recursos Humanos se está trabajando en un sistema automatizado, el cual es un Sistema Integral de Gestión de los Recursos Humanos y, precisamente, automatiza los controles, no los deja manuales. Entonces, los pagos de tiempo extraordinario y demás rubros, se generan contra reportes que se incluyeron en el sistema, con los controles del caso. En ese sentido, ya no se generarían movimientos como 14.000 que se generan generados manualmente, sino cargados a un sistema que tiene reglas de negocio y van a hacer, las validaciones cruzadas para darle trámite sí o no, le parece que ese aspecto es importante que quede claro. Otro aspecto que desea señalarlo como referencia, es no lidiar del lado patronal, porque los patronos reportan cada mes 29.000 movimientos en promedio y no se cuestiona el ingreso del movimiento, porque es materialmente imposible; es decir, un patrono reporta con sus trabajadores la mitad o tiene la mitad de trabajadores y ese aspecto, no le bloquea el ingreso de la información. Entonces, para controlar esa información, existe un cuerpo de inspectores que de manera expos, revisa la veracidad de esa información. Le parece que ese es un tema de posibilidad material, porque si se somete a revisión los 29.000 movimientos mensuales que genera el sector privado, entonces, no se factura para darle garantía que los patronos están reportando adecuadamente a sus trabajadores, por ese aspecto se está haciendo referencia de un sistema automatizado, en gestión de recursos humanos con reglas de negocio que controle y una revisión expos, la cual se tiene que hacer, pero el planteamiento que se está haciendo en el programa 80-20, el cual próximamente se presentará, si es posible en algún momento. La Auditoría si lo conoce que es el Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos, el cual contempla las reglas de negocio en un Sistema Web que valida, automáticamente, a partir de las reglas, la consistencia de cualquier pago antes de que se genere. El Lic. Hernández Castañeda indica que ese punto que está señalando el Lic. Lacayo, lo contempla como parte de las recomendaciones, es decir, el desarrollo de un sistema de riesgos de trabajo que contemple todos los diferentes riesgos que hay en las profesiones, por ejemplo, el tema de metodología. En ese sentido, hay que determinar la cantidad de riesgos que tienen, por

ejemplo, las enfermeras y también los médicos, ese riesgo se estaba analizando como enfermedades de trabajo que se pueden estar presentando. En el caso de médicos que han fallecido por infecciones de esta naturaleza, a raíz de una intervención que está realizando en este momento, dado el tema de infectología.

El Lic. Luis Bolaños señala que todas las unidades a nivel nacional, pueden registrar lo que está sucediendo, inclusive, sea móvil que la persona que esté haciendo un estudio, pueda revisar la información para que no tengan que trazar manualmente y, evidentemente, se puede generar una serie de información, para que la Gerencia Médica utilice esos paneles de información y se puedan tomar decisiones a partir de ahí. Definitivamente, esa información va a producir un impacto significativo en una transformación digital en la Institución y en materia de salud ocupacional tiene, necesariamente, que aumentar la productividad. Hay algunos estudios que dan algunos parámetros de productividad, es decir, hoy se tiene cinco personas a nivel del área de la Dirección, para realizar todo el trabajo que se está presentando. Entonces, en el Área de Salud Ocupacional, sí se tiene que dedicar recursos para el registro manual de la información, es decir, ingresar los datos, procesar la información en Excel y, además, para con mucho costo generar insumos. Por lo que esa labor se podría sistematizar, dado que es muy operativa y no agrega tanto valor y, entonces, hacer labor preventiva en materia de salud ocupacional. Muestra la información respecto de lo que representa, sistematizar esa información y presentarla en tiempo real. Se tienen definidos unos indicadores que, por ejemplo, la Junta Directiva le podría interesar en su momento o a cualquier Gerencia que según la tendencia, por cada 1.000.000 de horas trabajadas, se producen 42.5 accidentes o bien en promedio, por cada accidente se perdieron 16 días laborados, son datos interesantes, como lo indicó hace un momento don Mario con el tema de los costos.

Agrega el Gerente Administrativo que el sistema permitía que algunos de los procesos en tiempo real y no esperar que alguna persona lo tabule.

El Lic. Luis Bolaños señala que esos procesos son de un elevado costo. Entonces, qué es lo que se está pensando, en la Unidad se tienen cinco profesionales, atienden el Nivel Central que corresponde a alrededor de 5.000 trabajadores y atienden las 82 Sucursales del país. Se está planeando incrementar en cuatro funcionarios y, además, profesionales en salud ocupacional, pues no se pueden dejar de lado los centros hospitalarios. El Hospital de las Mujeres hoy en día, no tiene un profesional que atienda el tema de salud ocupacional, inclusive, hay diez hospitales más que tampoco tienen ese encargado, entonces, se podría indicar que hay una labor preventiva, pero cómo se realiza sino se tiene el recurso. En ese sentido, se planteó que en cada una de las Direcciones Regionales que se ha identificado que tienen mayor necesidad, se incremente con esa cantidad de recursos. Además, para toda la gestión preventiva que se hace, en la atención integral del trabajador en salud, no se tiene en los niveles regionales médicos que se pueda hacer, la gestión y la coordinación rectora, por ese aspecto se está planteando que hayan siete unidades, por lo que en total serían 20 plazas las que se necesitan y es un número, pero con todo respeto lo que indicó don Adolfo en relación con las plazas y, además, es un número muy conservador y mínimo, para tener algunas condiciones muy básicas.

Pregunta el Director Gutiérrez Jiménez cuál es el estudio de productividad que se tiene para esa proyección de plazas.

Responde el Lic. Bolaños que, por ejemplo, el Hospital de las Mujeres no tiene un funcionario que atienda el tema de salud ocupacional.

En cuanto a una consulta del Lic. Gutiérrez Jiménez, en términos de conocer cuántos recursos humanos se necesitan, en el Hospital de las Mujeres para atender el tema, indica el Lic. Bolaños que una persona.

Le pregunta don Adolfo al Lic. Luis Bolaños que por qué no tres personas.

Indica el Lic. Bolaños que se tienen 650 trabajadores y por la cantidad de esos funcionarios se está haciendo la relación.

Señala el licenciado Gutiérrez Jiménez que, técnicamente, como nace esa relación, pues se está indicando que hay una persona en el Hospital San Juan de Dios y pregunta cuántas hay en el Hospital Calderón Guardia.

Aclara el doctor Fernando Llorca que más bien la pregunta es cuántos funcionarios y hay uno en esos Hospitales.

Señala el Lic. Gutiérrez Jiménez que se indicó que, anteriormente, había 150 funcionarios encargados del tema de salud ocupacional, es decir, uno para atender alrededor de 3.782 trabajadores. La respuesta que se dio respecto del Hospital de las Mujeres, es que para atender 650 funcionarios se necesita un profesional. Entonces, se tenía que tener un encargado de salud ocupacional por 650 trabajadores. En ese sentido, cuando observa la situación del Hospital San Juan de Dios, le parece que debería haber 1.300 trabajadores. Lo que quiere entender, objetivamente, es cuál es el parámetro porque en el Hospital San Juan de Dios, se tiene un profesional en salud ocupacional, para atender 3.682 personas, entonces, sería un encargado para atender 3.782 trabajadores, una persona para atender 3.343 y un funcionario encargado de salud ocupacional para atender 650 trabajadores. Lo que está tratando es ser objetivo y se indique cuál es el parámetro, porque está determinando que es distinto. Está pretendiendo es que se indique cuál es la productividad, no observa ese aspecto y no puede indicar cuánto produce un funcionario en salud ocupacional.

Señala el señor Presidente Ejecutivo que pareciera que el tema es muy sencillo, pero es muy complejo traducirlo a la realidad, pues la Ley hace referencia de un profesional y por cada 50 funcionarios una Oficina de Salud Ocupacional. Le parece que, entonces, en el Consejo de Gerencia se analizó el tema y se determinó que la cantidad era de alrededor de 300 funcionarios los que se ocupaban, dado que se trató de indicar que el parámetro de la Ley nunca lo ha compartido, por cuanto también se aplica en el sector privado. Comenta que él ha sido miembro del Consejo de Salud Ocupacional, es un aspecto que siempre ha criticado, cuando se imponen recursos humanos por Ley sin una plaza y sí realmente tiene una justificación técnica. Entonces, le indicó que el enfoque que se quiere de la presentación que se va a presentar en esta Junta Directiva, es un enfoque primero no asistencia, sino más preventivo porque lo que le interesa a él, es evitar los accidentes y evitar la siniestralidad que se indica en seguros. Entonces, les indicó que se hiciera una solicitud del mínimo y definir un enfoque desde las regiones. Pregunta a qué se refiere en la Ley cuando se establece en el artículo que 300 por cada cincuenta personas necesitan una Oficina de Salud Ocupacional.

Responde el Gerente Administrativo que por cada 300 funcionarios, tiene que existir una Oficina de Salud Ocupacional.

Señala don Adolfo que ese aspecto es distinto. Entonces, en una empresa se cuestionaría que se podría tener una Oficina de Salud Ocupacional, por ejemplo, en la Avenida Central porque tiene que ser una oficina en cada centro, dado que la Ley indica “toda empresa que ocupe, permanentemente, más de 50 trabajadores está obligada a mantener una Oficina o Departamento de Salud Ocupacional”. Entonces, se tiene una Oficina de Salud Ocupacional donde la doctora Redondo está y ya la tienen, porque lo que se está indicando, es que si el sector privado tiene una oficina en Limón, como el caso de compañía bananera que está en San José, en Limón y en el Sur. No es cierto que se tenga que tener una oficina de Salud Ocupacional en cada centro, repite, ese aspecto no es cierto, la Ley lo que indica es que por empresa, se necesita una pero como no es abogado de la Junta Directiva, le produciría satisfacción que don Gilberth que sí conoce del tema, aclara lo que se establece en el artículo, en términos de que 300 personas se interpreta de esa manera, porque el texto indica que la empresa debe tener una oficina.

Anota el doctor Llorca Castro que no se limita ese el parámetro.

Continúa el Director Gutiérrez Jiménez e indica que cuando todas las personas, sacan los códigos e indican que un artículo establece alguna situación, le parece que mejor es revisar primero lo que se está indicando. Le indica a don Mario que es un buen economista y muy buen abogado, pero ese artículo no indica lo que se está señalando.

Respecto de una pregunta del Dr. Devandas Brenes, responde don Adolfo que lo que él indicó fue que es una Oficina de Salud Ocupacional por cada 50 personas.

Agrega el doctor Fernando Llorca que existen otros parámetros.

Prosigue don Adolfo y anota que en lo que está de acuerdo con don Mario, en que es deseable tener en los centros y unidades, profesionales que velen por la salud ocupacional, porque como lo indicó don Rolando en el mejor interés de las personas, para prevenir en buena hora que se tengan, pero se tienen 25 Oficinas de Salud Ocupacional. Entonces, el argumento es lo que se cuestiona de que, matemáticamente, es una Oficina por cada 50 personas no es cierto, por ese aspecto es que vuelve a los puntos.

La doctora Patricia Redondo señala que el artículo de la Ley, establece que por cada Centro de Trabajo que tenga más de 50 trabajadores tiene que tener una Oficina de Salud Ocupacional, el problema está en que por la complejidad de la Caja, no se pueden tener y por ese aspecto se ha prestado a la confusión, pues Costa Rica no tiene un parámetro definido. En este momento, en el Consejo de Salud Ocupacional, se está haciendo un estudio para definir el parámetro por cada cuántos trabajadores debe haber un profesional y, repite, pero todavía no lo tiene. Se conoce que a nivel internacional lo que se tiene definido, es que por cada 1.000 trabajadores, debería haber un profesional, el problema es que no se puede en la Institución, es decir, a cómo está la estructura de la Caja, si todos los profesionales de Salud Ocupacional dependieran de su área se puede controlar la situación, pero lo que sucede es que los profesionales en salud ocupacional, están distribuidos en todo el país. Por ejemplo, en los hospitales no es lo mismo que se tenga

una empresa determinada, porque se gestiona un producto o varios productos y en los centros de la Caja, se tiene mucho riesgo y son de magnitud importante.

El Director Gutiérrez Jiménez señala que lo último que está pretendiendo, es que cuando hace referencia de las plazas, el tema se analice objetivamente, o modo de ejemplo, cuando se indica que internacionalmente, se tiene que tener un profesional por cada 1.000 trabajadores, entonces, se estaría indicando que el Hospital de las Mujeres, no necesita porque tiene 60 trabajadores. No obstante, por la complejidad porque están en hospitales y no es lo mismo, por ejemplo, en una fábrica o en una finca, pues en un hospital se tendrán muchos pacientes y es el riesgo, pues muchos funcionarios están manejando gases, enfermería y medicamentos y ese aspecto lo entiende. Sin embargo, lo que ha tratado de mantener durante alrededor de diez años, en esta Junta Directiva es que se necesitan parámetros objetivos y son las productividad, con esos razonamientos que están dando. Pero cuando se mencionan parámetros, por ejemplo, los que se mencionaron, a su entender y puede estar equivocado, se desnaturaliza el parámetro objetivo que se pretendería. Prefiere la explicación que se hizo relacionado con el de San José, pues se necesita tener controlado todo el tema.

El Director Devandas Brenes indica que en el artículo 66° de la Ley indica: “reglamentariamente y en consulta con el Consejo de Salud Ocupacional, se establecerán los requisitos de formación profesional que deben tener las personas encargadas de tal oficina o apartamento, para lo cual se tomará en cuenta el número de trabajadores de la empresa”. No significa que es una oficina por empresa, sino lo que el artículo señala es cuántos trabajadores hay. Entonces, se debe tomar en cuenta el número de trabajadores de la empresa y la actividad a la cual se dedica.

Al señor Presidente Ejecutivo le parece que hay cierta razonabilidad que no ha sido definida en todo su alcance por el Consejo. Comenta que el Consejo de Salud Ocupacional, constantemente recibía solicitudes de las empresas que tiene con múltiples centros y en el Consejo de Gerencia, lo indicaba que “era una realidad que el gran incumplidor de esos parámetros, es el propio Estado”. Todas las instituciones del Estado tienen presencia nacional y siempre lo ha indicado con toda claridad y en ese sentido, ha habido interpretaciones de que no es en cada empresa, es en cada centro de trabajo que haya más de 50 empleados tiene que haber una Oficina de Salud Ocupacional, porque lo ha escuchado en el Consejo de Salud Ocupacional; entonces, a raíz de ese aspecto, fue que se empezó realmente a pedir una definición más clara del tema. En todo caso, lo que sí solicitó y se observa que se ha acatado esa observación, era que no se presentara para aprobación de esta Junta Directiva, una cantidad significativa de plazas, así se les indicó y la solicitud se limitara al mínimo que se considerara necesario. Si es cierto que les pidió que se tratara de vincular el tema, porque es sumamente difícil e imposible que del lunes a hoy jueves que se presentó el tema, se lograra justificar cuál sería el impacto positivo de esas plazas, por ejemplo, se van a atender las denuncias con mayor celeridad y se van a reducir las incapacidades, entre otras. Además, se podrían mejorar las estadísticas y al final, quedó claros que hace falta un sistema de información pues no lo tienen. Cree que esa información se debería obtener de los sistemas o vincularla a los sistemas de la Institución. Sigue con la idea que desde el punto de vista asistencial, les indicó que se tiene que aprovechar la estructura de la Caja y, además, en el Consejo de Presidencia y de Gerentes, señaló que hace falta incorporar en el tema, el enfoque preventivo que no se lo van a dar los médicos que están dando consulta, entonces, es donde desempeñan un papel significativo esas figuras de profesionales.

Aclara la doctora Redondo que el profesional en Salud Ocupacional, lo que va a identificar son los riesgos, analizará lo que existe y con base en esos riesgos, se van a generar datos que van a ingresar al sistema, para la toma de decisiones pero se tiene que tener una persona que observa qué es lo que está sucediendo y como lo se va a mejorar. Entonces, cómo se va a hacer un estudio de puestos, por ejemplo, para una persona que tiene una enfermedad y se tiene que adaptar al puesto, ese aspecto solo un profesional en Salud Ocupacional, lo puede hacer, ninguna otra persona lo puede hacer. En esos sentido, esas personas que están poniendo lo mínimo para ayudarles, porque en este momento, en la estructura hay muchos centros de trabajo o muchos trabajadores que no tienen la posibilidad de que algún profesional los atienda, en el campo de la salud ocupacional. En esos términos, se está solicitando el personal mínimo, pues se estarían ajustando a un sistema que va a hacer que esos trabajadores, sean más eficientes y más efectivos en su labor, porque en el sistema solo, ni las personas van a poder crear una cultura preventiva, como se merece la Institución y los trabajadores.

El Lic. Bolaños menciona que parte de la solicitud, es para cumplir con el artículo 66° que establece que debe haber al menos un examen médico anual para todos los trabajadores, pues ese aspecto no lo está cumpliendo la Institución. Ese aspecto ya está contemplado en un plan de Política Integral de Gestión de las Personas que la Junta Directiva aprobó el año pasado y está debidamente articulado. Se refiere a la propuesta de acuerdos. El primer acuerdo es respondiendo a dos acuerdos de la Junta Directiva y al estar haciéndose la presentación, entonces, dar por atendido lo que se estableció en esos dos acuerdos anteriores e instruir a todas las Gerencias y unidades, para que se acate la obligatoriedad de cumplir en todos sus extremos, el título sexto de la Normativa de Relaciones Laborales, el cual se relaciona con el tema de Salud Ocupacional de Protección de Riesgos de Trabajo y el Área de Salud Ocupacional, es donde está la rectoría encargada de esta materia. Luego, la Gerencia Médica brindará la atención integral a todas las personas trabajadoras de la Institución, mediante la Red de Servicios de Salud, optimizando el uso de recursos disponibles y los trabajadores de Sucursales y Direcciones Regionales de Sucursales y Servicios de Salud, sean atendidos en los Centros de Salud más cercanos a su Centro de Trabajo.

Respecto de una pregunta de don Mario Devandas, tendiente a conocer si son riesgos excluidos, indica el Lic. Bolaños que no, no son riesgos excluidos, más bien son atención integral de la salud.

Al respecto, anota el Director Devandas Brenes que sería bueno precisar ese aspecto.

Adiciona la doctora Redondo que se atienden los dos temas, la atención del riesgo como tal no porque esos casos se envían al INS.

Continúa el Lic. Luis Bolaños y anota que el último acuerdo, se relaciona con el tema de los recursos y se está solicitando los profesionales que es la discusión que hace un momento se generó, en cuanto a los médicos especialistas en medicina del trabajo para las Direcciones de Regionales de Servicios de Salud.

Pregunta el doctor Llorca Castro por qué los médicos.

La doctora Patricia Redondo responde que en el país, se tienen dos médicos que cada cierto tiempo, se tiene que desplazar a todas las Regiones Regionales a capacitar, es decir, ir formando personas en el tema. Entonces, como el país tiene muy pocos médicos del trabajo, la Institución tiene muy pocos, esos médicos tienen que darle al médico general capacitación y entrenamiento, para que pueda hacer esa relación ante el trabajo y la salud, porque de lo contrario, no detectan las enfermedades y no pueden hacer actividades preventivas. En ese sentido, en un nivel regional se necesita a una persona que este con el grupo de médicos, a nivel regional y, además, esté en contacto con los médicos, porque no pueden hacer mucha labor de rectoría, pues están haciendo acciones netamente operativas. Entonces, como las Direcciones Regionales de servicios de salud, atienden más del 80% de la población de trabajadores, por ese aspecto, es que esos médicos se estarían asignando a las Direcciones Regionales, para que realicen toda esa labor de rectoría regional para cada una de sus regiones. En esos términos, logren hacer la labor que realmente les corresponde, acatando las directrices, haciendo las auditorías y las supervisiones que tienen que hacer, dado que les queda más fácil para poder cumplir con lo que realmente les corresponde.

Al señor Presidente Ejecutivo le parece que el tema se tendría justificar muy bien, en términos de que se invierta más en la parte de la identificación de los riesgos y se inviertan más esfuerzos en la parte preventiva. Se refiere a que se fortalezcan los temas de capacitación masiva y le parece que se debería hacer una coordinación con el INS, pues tenía conocimiento de que daba cursos básicos de salud ocupacional y una serie de capacitaciones que eran bastante buenas, para que se envíe funcionarios de esta Institución para su entrenamiento. Por otra parte, estima que se envíe a los médicos que estén en los distintos lugares. Además, cree que también se tiene que utilizar los métodos modernos de capacitación. Comenta que trabajó en varias transnacionales donde le obligaban a llevar el curso en línea y si no, en los plazos literalmente no recibía el salario. Entonces, eran cursos muy exigentes y no le daban tiempo para elaborar para llevarlos, a veces los tenía que terminar en la casa. No significa que sea lo ideal pero lo que desea mencionar, es que se tiene que echar mano a la educación y la capacitación, cuando se tienen que atender personas.

Le pregunta el Director Devandas Brenes al doctor Llorca cuál es su recomendación.

El doctor Fernando Llorca responde que se focalicen en técnicos de salud ocupacional. La pregunta es donde se ubicarán esos médicos.

La doctora Patricia Redondo indica que si se observa el acuerdo anterior, se señala que esos médicos se ubicarían en la Gerencia Médica, a través de la red de servicios y va a brindar atención a los trabajadores y a las personas trabajadoras de las sucursales, porque en este momento cualquier persona de la sucursal se enferma y no tiene quien los atienda.

Sobre el particular, pregunta el Dr. Llorca Castro por qué esas personas no tienen quién las atienda.

La doctora Redondo indica que no existe todavía esa disposición.

Señala don Fernando que a lo mejor lo que se ocupa es una directriz de que hay que disponer espacios de la consulta, para que los atiendan porque tienen muchos médicos.

La doctora Redondo indica que es lo que está indicando, ya los médicos en este momento, no necesitan más médicos que den atención, pues con los que se cuenta ya están siendo capacitados, pues es un entrenamiento constante.

El Director Gutiérrez Jiménez le indica a la doctora Redondo que hace un momento hizo una afirmación y le gustaría que la reconsidere, pues está indicando que a los funcionarios de las sucursales, no hay un médico que los atienda.

La doctora Patricia Redondo menciona que a nivel de Áreas de Salud y a nivel de Hospitales, en todo el país ya se tienen médicos que tienen la capacitación, para poder atender desde ese punto de vista.

Pregunta el doctor Fernando Llorca que si tienen la obligación.

Responde la doctora Redondo que la Normativa de Relaciones Laborales, establece en el artículo 66º precisamente ese aspecto, entonces, se está señalando que esos funcionarios se tienen que atender. No obstante, en las sucursales no trabajan médicos, en su lugar de trabajo no hay quien los atienda, pues en las Direcciones Regionales de Servicios de Salud, a pesar de que se tienen médicos, no tienen las instalaciones para la atención y, generalmente, las direcciones regionales y las Sucursales, siempre están muy cercanas a algún centro de salud, por ejemplo, a 100 metros o 200 metros. En la propuesta que se está planteando, es para que esos médicos que ya están capacitados y esas personas son muy pocas puedan ser atendidas en las Direcciones Regionales, en algunas unidades lo están haciendo, porque el director lo ha permitido, pero en algunas Direcciones Regionales, llega un trabajador de una Sucursal y no le dan la atención que todos los demás trabajadores de la Institución están recibiendo. A modo de ilustración, a nivel de Oficinas Centrales a partir de este año, están empezando con esa atención integral, ya en el consultorio médico y en Oficinas Centrales, se atienden todos los funcionarios, más las 82 unidades adscritas que hay. Entonces, con esos recursos humanos se completaría todo el país para la atención. En esos términos, se están solicitando esos médicos en las Direcciones Regionales, para poder hacer esa capacitación y esa supervisión, porque con la que se hace, se ha determinado que no se está gestionando como debe ser, pues no hay apoyo de los niveles locales, en el cumplimiento de la Normativa de Relaciones Laborales, porque a pesar de que están los directores, se les indica que no atiendan a los trabajadores de las sucursales. Entonces, se han tenido una serie de limitaciones en ese sentido, por ese aspecto se necesita esa supervisión para que, realmente, se haga esa labor. La preocupación es que a veces los trabajadores, no tienen esa cultura preventiva de salud ocupacional y es lo que se quiere hacer. El médico y el técnico tienen que trabajar en coordinación, porque el médico va a hacer acciones correctivas y preventivas de acuerdo con muchos de los aspectos que indiquen los técnicos y viceversa. En esos términos, es una coyuntura muy importante, por esa situación se está solicitando esos médicos en las Direcciones Regionales, pero esos médicos no son para que atiendan pacientes, pues esos médicos son para que hagan esa labor rectora, conductora y supervisora.

Pregunta el doctor Llorca Castro si esa labor, no la puede hacer el encargado de Salud Ocupacional.

Responde la doctora Patricia Redondo que no, porque es en la parte técnica médica por indicarlo de alguna manera.

Pregunta el Director Gutiérrez Jiménez cuántas personas de Salud Ocupacional hay en el Nivel Central.

La doctora Redondo responde que cinco profesionales.

En cuanto a una pregunta del Lic. Gutiérrez Jiménez que cuántas personas hay en las 25 regiones, responde la doctora Redondo que uno.

Entiende don Adolfo que tienen treinta personas en Salud Ocupacional.

Pregunta el doctor Llorca Castro a la doctora Redondo que si todos esos funcionarios dependen jerárquicamente de ella.

Responde la doctora Patricia Redondo que en su momento, cuando ingresó al área en el año 2003, había solo tres profesionales en Salud Ocupacional para todo el país.

Le indica el doctor Llorca Castro a la doctora Redondo que cuando se hace una pregunta de esa naturaleza, pide una respuesta más directa, entonces, esas personas dependen de ella.

La doctora Redondo comenta que cuando se produjo, el incendio en el Hospital Calderón Guardia, al Área de Salud Ocupacional se asignó plazas, pero jerárquicamente están dependiendo de cada una de las unidades. Entonces, van a depender de cada uno de las una de las unidades, por ejemplo, se las asignaron al Hospital Calderón Guardia y van a depender de ese Hospital. Así fue como se crearon las plazas, técnicamente dependiendo del área y administrativamente dependiendo de las unidades.

En cuanto a una pregunta de don Adolfo, en términos de conocer si le puede dar órdenes a esos funcionarios, la doctora Redondo indica que desde el punto de vista técnico solamente.

El Lic. Ronald Lacayo señala que, por ejemplo, esas plazas no están dedicadas al Hospital Calderón Guardia tiempo completo, es decir, a salud ocupacional sino que tiene que hacer otras labores administrativas y de otra naturaleza que la dirección determina.

El Director Gutiérrez Jiménez indica que ese es el tema, porque cuando se determina la productividad de una plaza, como ilustración, del Hospital Calderón Guardia y se observa que está siendo utilizada por el Director o por quien sea en labores no de salud ocupacional. Por su puesto, va a necesitar cada vez más plazas, porque lo que está haciendo es teniendo, teóricamente, personas de salud ocupacional que hace labores de enfermería y esa es la diferencia. Entonces, si se tienen personas de salud ocupacional, se debe asignar a esa área y a lo mejor, lo que se tiene que hacer es trasladar a esa persona del Hospital Calderón Guardia de vez en cuando y enviarla a ayudar a esa persona, en el Hospital de las Mujeres, por ejemplo. Lo que está indicando es que no puede ser posible, pues la Ley lo que señala es que tengan una oficina y se tienen 25 oficinas y resulta ser que la Rectora de Salud Ocupacional, no tiene control de 30 funcionarios y esa es su preocupación.

Sugiere el señor Presidente Ejecutivo que la instrucción de esta Junta Directiva, es que todas esas plazas pasen administrativa y técnicamente bajo la jerarquía de la Dra. Redondo.

El Lic. Gutiérrez Jiménez señala que el problema es que no se conoce en qué afectaría, porque cuando se tienen plazas gemeleadas que es un mal ejemplo, es ilegal, pero de pronto en la realidad, están haciendo un efecto en el servicio y si de pronto se trasladan las plazas sin un análisis, no se conoce cuáles serán las consecuencias.

Sugiere el doctor Llorca Castro que se instruya se realice el estudio.

Continúa don Adolfo y señala que si se indica que todas las plazas de este momento en adelante, se trasladan jerárquicamente a la Dra. Redondo, se tiene que definir en qué se afectaría el Hospital Calderón Guardia.

El Lic. Bolaños refiere que un aspecto importante por considerar, es cómo se divide la función de esos funcionarios en tres temas básicamente: Salud Ocupacional, Gestión Ambiental y Emergencias y Desastres.

Pregunta el Director Gutiérrez Jiménez que si ese aspecto, se relaciona con Salud Ocupacional directamente. Lo que el Lic. Luis Bolaños está indicando es que en productividad se tiene un 33% del tiempo de esas personas, es decir, se lo dedican a Salud Ocupacional. Entonces, la producción de Salud Ocupacional en teoría es un 33% y a lo mejor si le otorga el 66% adicional a esos trabajadores, podrían ser más productivos y, eventualmente, no se necesitan tantas plazas. Aclara que no está indicando que está en contra de las veinte plazas, está indicando que está en contra de cómo se están justificando, porque a lo mejor lo que se necesitan son 30 y no 20 plazas, para ilustración.

Explica la doctora Redondo que cuando se dotaron esas 11 plazas que se crearon en el año 2006, el acuerdo de la Junta Directiva fue que se asignaban al Área de Salud Ocupacional y para el Servicio de Emergencias, repite, así fue como se acordó y le parece que ese aspecto es importante, no obstante, los funcionarios que se nombraron en esas plazas, algunos los Directores Médicos las asumen como del hospital. Comenta que en el Hospital San Juan de Dios, la encargada de Salud Ocupacional, indica que la plaza señala ese aspecto y la jefatura le indica que tiene que hacer esas funciones. En ese sentido, solo puede dedicar el 30% de su jornada a salud ocupacional y es el Hospital que tiene la mayor cantidad de funcionarios y, además, la mayor cantidad de accidentes.

El doctor Llorca Castro señala que su recomendación es que se justifique con mayor fundamento la creación de esas 20 plazas y regresa al punto de que en los centros se tiene gran demanda de estudios de Salud Ocupacional o de insatisfacciones, así como accidentes. En ese sentido, estima que se tiene que generar un poco más esa evidencia y sustentar mejor esa solicitud, pues a lo mejor no son 20 plazas si no, por ejemplo, 40 las que se necesitan. Entonces, solicita un estudio de los acuerdos de esa época, para que se presenten en esta Junta Directiva y determinar si se eliminan o se modifican y, después, sopesar realmente qué labor están ejerciendo esos trabajadores. En esos términos, quiere una certeza y sí estaría dispuesto, eventualmente, conociendo las consecuencias en toda su dimensión de reforzar con esos funcionarios, la labor en

la que deberían de estar y bajo el mando que deberían estar y, además, teniendo claro las consecuencias. Pregunta si esa es la propuesta de acuerdo de que se efectúen esos estudios. Por otra parte, el Dr. Llorca indica que los acuerdos segundo y tercero son muy importantes y, además, pregunta por el acuerdo primero.

El Lic. Lacayo Monge indica que es dar por atendido los acuerdos.

Señala el señor Presidente Ejecutivo que serían esos tres acuerdos, más el cuarto que sería en términos de mejorar la justificación de esas plazas.

Agrega el Gerente Administrativo que se presente el estudio de impacto de las plazas solicitadas.

Añade el doctor Fernando Llorca que después es hacer el análisis histórico, al cual se refirió la doctora Redondo, en el sentido de lo que sucedió con esas plazas que se dotaron en esa oportunidad y por qué, no están realmente sumadas a esta labor, en todo su potencial y la eventual posibilidad de que sean trasladadas al Área de Salud Ocupacional.

La Directora Alfaro Murillo comenta cada uno de los acuerdos. En cuanto al primer acuerdo refiere a que se da por atendida la solicitud que se hizo, pero el informe no le es su total satisfacción, entonces, no va a votar a favor el acuerdo uno. En el caso del acuerdo dos, al instruir a todas las Gerencias y a sus unidades, para que acaten toda la obligatoriedad, inmediatamente, activa el mecanismo de demanda de las plazas y recursos, los cuales van a establecer las Gerencias y no lo va a votar el acuerdo si no tiene clara la situación. Por un lado, el abordaje del tema de salud ocupacional, le gustaría que sea un abordaje innovador que no se centre, únicamente, en el tema de plazas si no menos plazas y más estrategia, y en cuanto a la parte que se presentó en esta Junta Directiva, es a la que le falta información para definir la estrategia. Entonces, lo que más quiere de la administración, es el planteamiento de la estrategia más que las plazas, un abordaje innovador que minimice los costos y demuestre que es un abordaje que minimice los costos y por supuesto, el enfoque preventivo que se mencionó, es un enfoque que esta Junta Directiva, ha venido observando y dando directrices a nivel de todos los niveles. En esos términos, también hay que observar cómo se articula el tema de prevención con el resto de los niveles, porque si la prevención toda se determina separada, se van a crear estructuras paralelas, todas dedicadas a la prevención. En esos términos, no puede por lo menos en esta tarde, conocer el tema sin tener en frente todos los recursos que se están invirtiendo, en materia de prevención y como se puede articular el tema. Puede ser que no sea tan simple, podría ser que fuera sencillo. Lo que dice es que hay que analizar el asunto, no va a instruir a todas las Gerencias en esa dirección para que, inmediatamente, se genere una, eventual, demanda y no conoce que va a indicar, pues hoy se han generado una gran cantidad de dudas y no hay respuestas. Entonces, cómo se activa esa situación si no tiene que responder, tampoco va a votar positivo ese acuerdo. En cuanto, al acuerdo tercero, en términos de que la Gerencia Médica brinde atención integral a todas las personas, es el único acuerdo que le parece que es inminente. Supondría que lo está haciendo, entonces, si se tiene que tomar un acuerdo tercero, pero lo que se indica es que hay que indicarle a la Gerencia Médica que brinde atención integral, a las personas trabajadoras de la Institución mediante la Red de Servicios de Salud, optimizando así el uso de los recursos, si lo que se tiene que indicar, es que no lo está haciendo. Pregunta que si desean vota a favor de ese acuerdo, pero es para ella una forma de hacer explícito a la Gerencia Médica que no está haciendo su trabajo y, en ese sentido, también que la señora Gerente Médico

no está haciendo su trabajo, repite, sí puede votar ese acuerdo. . En cuanto al artículo cuarto, evidentemente, es el relacionado con las plazas y en ese no van a coincidir en tomar ninguna decisión de esa naturaleza, en medio de las inquietudes que hoy surgen y cree que esa es la posición de los Directores del sector que representa.

Pregunta el señor Presidente Ejecutivo que si hay posibilidad de votar el informe, la satisfacción de los acuerdos aparentemente no, pues no están satisfechos los señores Directores, es decir, no votarán a favor el acuerdo primero.

La Lic. Soto Hernández indica que el Área de Salud Ocupacional hizo el trabajo.

El Director Devandas Brenes señala que si se va a revisar el dato de los plazos, mejor se revise todo el acuerdo de manera integral.

El Director Gutiérrez Jiménez indica que si van a revisar todas las plazas, entonces, se reoriente todo su actuar si no afecta lo demás. No obstante, al tema se le está dando una solución, porque se está dando un 66% de más trabajo a cada una de esas plazas anuales. Lo que indicó el señor Gerente Administrativo, es que la brecha no se cubrió, entonces, le parece que ese aspecto se debe revisar y a lo mejor se determine que por ejemplo, se necesitan 21 plazas o si no 19, pero se tendría mucho más objetividad.

El Doctor Llorca Castro pregunta si más bien del todo no se toma un acuerdo.

El Lic. Gutiérrez Jiménez señala que el acuerdo sería que se realice el estudio.

El doctor Fernando Llorca sugiere replantear todo el tema, además, la relación histórica de cómo se ha llegado a obtener esas plazas que hay, en términos de si son muchas, pocas y analizar la posibilidad de presentar el verdadero quehacer en que deberían estar.

Doña Mayra destaca que el trabajo financiero es muy valioso, a veces en los trabajos o investigaciones se va con un objetivo y aparece otro. Le indica a la administración que no desea que sientan que el trabajo no estuvo bien, porque realmente hicieron un gran trabajo, pero no satisface los acuerdos. En ese sentido, que sería analizar el tema y hacer un planteamiento en la línea que está indicando el Dr. Llorca y se vuelva a presentar el asunto.

El Lic. Ronald Lacayo propone que el informe se presente en un mes.

El Director Loría Chaves se disculpa y se retira del salón de sesiones.

Por lo tanto, se tiene a la vista el oficio N° GA-43024-2017, fechado 6 de diciembre del año 2017, que firma el señor Gerente Administrativo que, en lo conducente, literalmente se lee así:

“En atención a lo dispuesto por esa estimable Junta Directiva con respecto a los Riesgos del Trabajo, así como lo referente a la siniestralidad, nos permitimos presentar la siguiente información:

I. RESUMEN EJECUTIVO

En el acuerdo segundo del artículo 7° de la sesión N°8825 de fecha 31 de enero de 2017, se resolvió lo que seguidamente se transcribe:

“ACUERDO SEGUNDO: *a propósito de lo tratado en el acuerdo precedente, en donde se resolvió lo correspondiente, en cuanto a la renovación de la póliza suscrita con el Instituto Nacional de Seguros 77594 Riesgos del Trabajo Empleados Caja Costarricense de Seguro Social, para el año 2016, y con base en lo deliberado, a la Junta Directiva, acuerda solicitar a la Gerencia Administrativa que se estudie la conveniencia de documentar, con mayor precisión, los riesgos que corresponden a enfermedades profesionales y, en esos casos, lo relativo al pago de incapacidades a los trabajadores.”*

El 18 de mayo del 2017, en el acuerdo segundo del artículo 4°, de la sesión N° 8909, se acuerda lo que a la letra dice:

“ACUERDO SEGUNDO: *con base en lo deliberado, en concordancia con lo resuelto en el acuerdo precedente, en donde se aprobó la renovación de la póliza suscrita con el Instituto Nacional de Seguros 77594 Riesgos del Trabajo Empleados Caja Costarricense de Seguro Social, para el año 2017, solicitar a la Gerencia Administrativa un análisis de las tendencias de la siniestralidad y las recomendaciones correspondientes.”*

II. GENERALIDADES DE LAS DISPOSICIONES

Producto del análisis efectuado por la Dirección de Bienestar Laboral en atención de ambos acuerdos, presenta la documentación que a continuación se detalla:

- Oficio DBL-0859-2017 en el cual se adjunta el informe denominado *“Informe Siniestralidad y Riesgos del Trabajo de las personas trabajadores, C.C.S.S. 2016-2017”*.

En términos generales, el documento de cita contempla el abordaje de la siniestralidad laboral, la cual es considerada como la producción de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales ligadas al ejercicio de una actividad laboral. Asimismo, se muestra la tendencia de la siniestralidad institucional en el período comprendido del año 2016 y 2017.

III. RECOMENDACIÓN

Con el propósito de atender oportunidades de mejora, se requiere brindar fortalecimiento al quehacer en el ámbito institucional en materia de salud ocupacional, es así como, la Gerencia Administrativa de acuerdo con el informe presentado por la Dirección Bienestar Laboral, somete a consideración de los señores (as) Directores (as), la información consignada en el oficio DBL-0859-2017 ...”,

habiéndose hecho la presentación pertinente, por parte del licenciado Luis Bolaños Guzmán, Director de la Dirección de Bienestar Laboral, y de la doctora Patricia Redondo Escalante, Jefe del Área de Salud Ocupacional, y habiendo deliberado sobre el particular, la Junta Directiva –en

forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Gerencia Administrativa que, con base en los planteamientos contenidos en la parte deliberativa, se proceda a replantear el tema y se presente la propuesta respectiva en un plazo de un mes.

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

El licenciado Lacayo Monge y el equipo de trabajo que lo acompaña se retiran del salón de sesiones.

Ingresan al salón de sesiones la doctora Rocío Sánchez Montero, Directora; el doctor Juan Antonio Sancho Chacón, la licenciada Elizabeth Gairaud Garro, los licenciados Abel Reyes Guzmán y José David Jiménez Ríos, y la licenciada Laura Esquivel Jiménez, funcionarios del Proyecto de fortalecimiento de la prestación de servicios en el Primer nivel de atención.

El Director Gutiérrez Jiménez se disculpa y se retira del salón de sesiones.

ARTICULO 24º

En relación con el Proyecto de fortalecimiento de la prestación de servicios en el Primer nivel de atención, la doctora María del Rocío Sánchez Montero, Directora del citado Proyecto, con el apoyo de las láminas que se especifican, se refiere a la *Propuesta de continuidad del equipo que participa en el proceso de fortalecimiento del Primer nivel de atención.*

1)



Proyecto Fortalecimiento de la Prestación
de Servicios de Salud

De la validación de la propuesta
a la implementación del fortalecimiento de la
prestación de servicios de salud

Junta Directiva
01 de marzo, 2018

2)



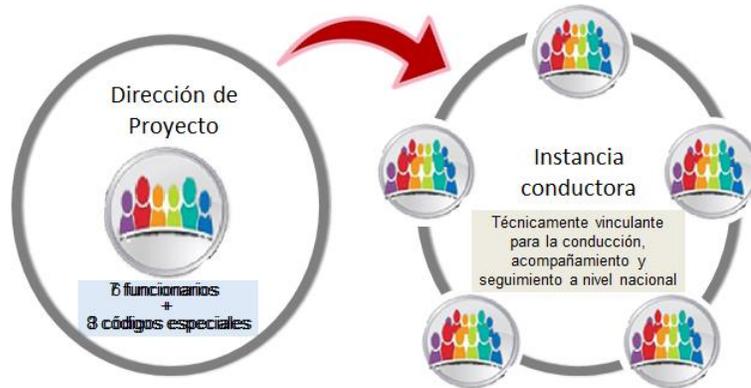
3)



4)



5)



6)

Funciones de la Instancia conductora

Conducir y coordinar el proceso de implementación del Fortalecimiento y las Redes

Articular con instancias de todas las Gerencias para el alineamiento institucional y la gestión de los recursos requeridos en la Prestación de Servicios de Salud con enfoque de Red



Asesorar y acompañar en forma permanente a los actores participantes en la implementación en todos los niveles administrativos de la Institución



Realizar investigación y análisis periódico de las tendencias nacionales e internacionales

Promover el alineamiento de los procesos de capacitación de acuerdo con las nuevas perspectivas para el fortalecimiento

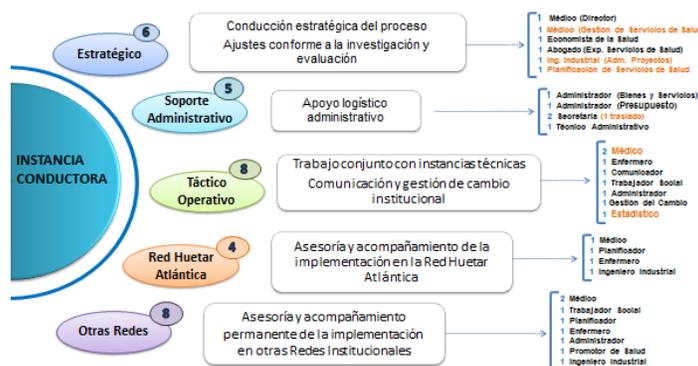


Promover la incorporación formas innovadoras de atención, producto del análisis demográfico y epidemiológico de la población y los resultados de la investigación

Dar seguimiento y evaluar los resultados para asegurar que el proceso se desarrolle según lo planificado

7)

Equipos de la Instancia Conductora



8)

Costos de servicios personales (en millones de colones)

Condición	Equipo de Trabajo	Plazas	2018 (Desde Abril)	2019	2020	2021	2022	2023
Códigos Nuevos	Estratégico	3	62,89	89,50	93,08	96,80	100,67	104,70
	Soporte administrativo	4	46,82	66,63	69,30	72,07	74,95	77,95
	Táctico Operativo	5	83,28	71,97	70,46	68,87	67,23	65,52
	Red Huetar Atlántica	4	74,51	106,04	110,28	114,89	119,28	124,05
	Otras Redes	8	121,01	172,21	179,10	186,26	193,71	201,46
Sub Total		24	388,48	506,34	522,20	538,69	555,84	573,67
Traslado Horizontal Voluntario	Estratégico	4	65,82	93,88	97,42	101,32	105,37	109,59
	Táctico Operativo	3	69,56	80,85	82,37	83,95	85,60	87,30
	Sub Total	7	135,38	174,53	179,79	185,27	190,97	196,89
Total		31	523,86	680,87	701,99	723,96	746,80	770,56



Incremento anual 4%

9)

Costos de operación Instancia (en millones de colones)

Grupo Subpartida Presupuestaria	2018 (Desde Abril)	2019	2020	2021	2022	2023
Servicios Personales (Fijos)	523,86	680,87	701,99	723,96	746,80	770,56
Servicios Personales (Variables)	3,59	7,47	7,77	8,08	8,40	8,74
Sub Total Serv. Personales	527,45	688,34	709,76	732,04	755,20	779,30
Servicios No Personales	46,00	115,20	119,81	124,60	129,58	134,77
Materiales y Suministros	1,20	20,00	20,80	21,63	22,50	23,40
Sub Total Operativo	47,20	135,20	140,61	146,23	152,08	158,16
Equipamiento	23,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
Total Presupuesto Efectivo	644,85	968,74	1000,97	1034,50	1068,37	1105,63

* Servicios Personales: 24 Códigos Nuevos, incremento anual de 4% de acuerdo a Políticas Presupuestarias.
 ** Presupuesto Operativo: Crecimiento anual de 4% según Dirección de Presupuesto.
 2102 - Alquiler de Bienes
 2103 - Actividades de Capacitación
 2104 - Gastos de Viajes dentro del País
 *** Equipamiento: Aumentos a partir del 2019 por remplazo de activos y nuevas instalaciones.

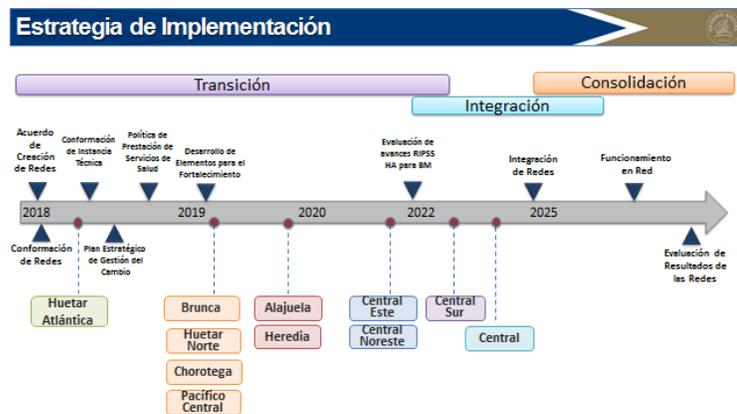
10)



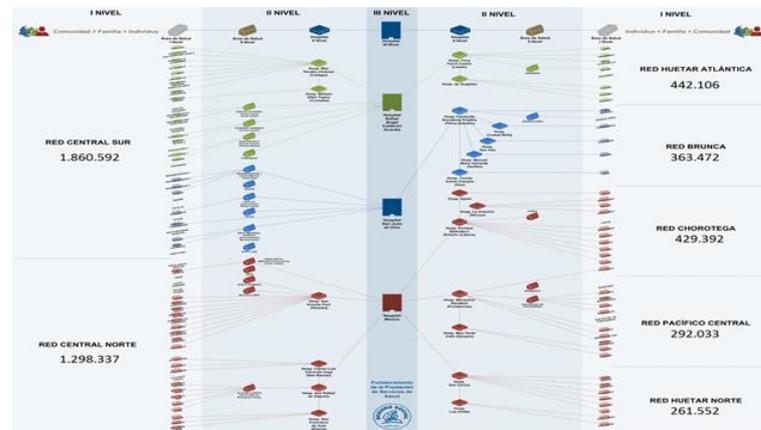
11)



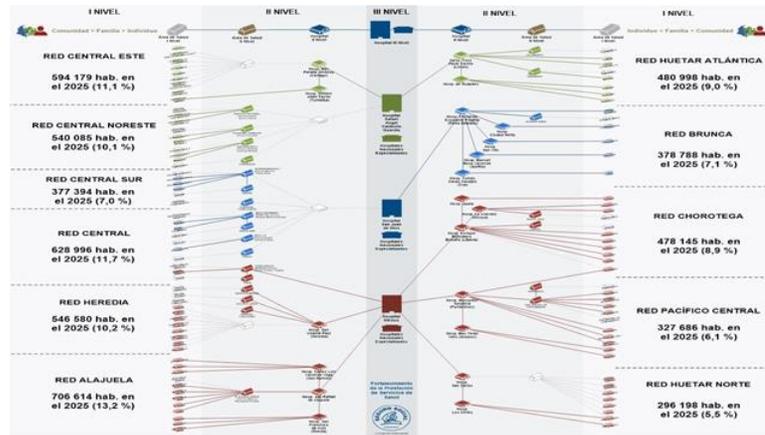
12)



13)



14)



15)

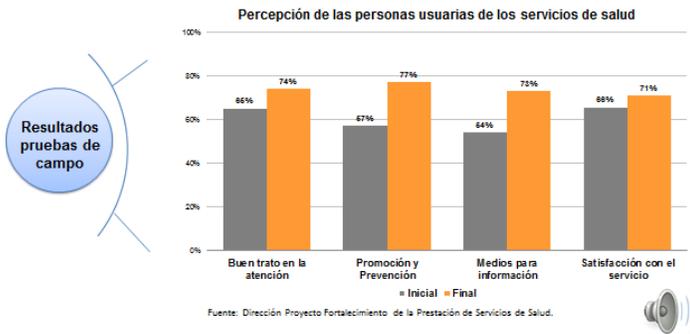


16)



17)

Resultados de fase de validación



18)



19)

Caja Costarricense de Seguro Social
Presidencia Ejecutiva
Proyecto Fortalecimiento de la Prestación de Servicios de Salud

<http://intranet/Organizacion/GA/PFPSS/SitePages/Inicio.aspx>
ga_pfss@ccss.sa.cr

20)

Propuesta de acuerdos

Por lo tanto, teniendo a la vista la presentación realizada por la Dra. María del Rocío Sánchez Montero, en calidad de Directora del Proyecto de Fortalecimiento de la Prestación de Servicios de Salud.

Considerando:

- 1) La necesidad de continuar con el proceso de implementación de las estrategias para el fortalecimiento de la prestación de servicios de salud.
- 2) La importancia de conducir el proceso de conformación, organización y funcionamiento de redes integradas de prestación de servicios de salud.
- 3) El acompañamiento y asesoría en la implementación de la Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Huetar Atlántica, en concordancia con el Programa por Resultados del Banco Mundial.
- 4) La necesidad de articular los procesos de prestación y gestión de los servicios de salud con las instancias intergerenciales.

21)

Propuesta de acuerdos

La Junta Directiva acuerda:

ACUERDO PRIMERO: Se aprueba la continuidad del proceso de implementación de las estrategias para el fortalecimiento de la prestación de servicios de salud, mediante la conformación de una instancia permanente adscrita a la Gerencia General y con criterio técnicamente vinculante para la conducción, acompañamiento y seguimiento del fortalecimiento de la prestación e implementación de Redes Integradas de la Prestación de Servicios de Salud (RIPSS).

Las funciones y competencias estarán establecidas en la estrategia de implementación que presente el Equipo Director ante este Órgano al cierre del Proyecto.

Se instruye a la Gerencia Administrativa para que en el plazo de tres meses incluya esta instancia en la Organización Jerárquica Institucional, de acuerdo con las condiciones aquí establecidas.

Comuníquese al Proyecto de Restructuración para que se incluya esta Instancia en las condiciones antes descritas, en la organización aprobada por este Órgano.

22)

Propuesta de acuerdos

ACUERDO SEGUNDO: Se instruye a la Gerencia Financiera trasladar a partir del 01 de abril de 2018, la Unidad Ejecutora N°2919 a la Instancia para el Fortalecimiento de la Prestación de Servicios de Salud.

ACUERDO TERCERO: Considerando la prioridad de continuar con la implementación del Fortalecimiento de la Prestación de Servicios de Salud, la Instancia deberá disponer de los recursos necesarios para su desarrollo por lo tanto:

- Se instruye a las Gerencias Médica, Administrativa, Financiera, Logística, e Infraestructura y Tecnologías, asignar los recursos que sean solicitados para su adecuada ejecución.
- La Gerencia Financiera deberá dotar los recursos económicos para el funcionamiento de la Instancia, dentro del marco presupuestario establecido.

23)

Propuesta de acuerdos

ACUERDO CUARTO: Considerando la prioridad de continuar con la implementación del fortalecimiento y que la instancia cuente con los recursos necesarios para un efectivo desarrollo, se aprueba la creación de veinticuatro (24) plazas de acuerdo con la justificación presentada por la Directora del Proyecto. Al ser la naturaleza del requerimiento una necesidad extraordinaria, especial y de gran prioridad institucional, se exime dentro del proceso de los procedimientos establecidos para la creación ordinaria de plazas.

En este contexto se instruye a los Gerentes Financiero y Administrativo para que procedan de forma inmediata con el trámite que corresponde, plazo que en ningún caso podrá superar los tres meses a partir de este acuerdo.

24)

Propuesta de acuerdos

ACUERDO QUINTO: Para el periodo de transición entre la finalización del proyecto y la creación de los códigos ordinarios, se aprueba la utilización de 24 (veinticuatro) códigos 60.000 de servicios especiales para que laboren de forma exclusiva en la Instancia, en el tanto se les asigna el código nuevo, en el entendido que dichos códigos 60.000 caducan a partir del nombramiento efectivo de los funcionarios en los códigos ordinarios.

ACUERDO SEXTO: Instruir a la Gerencia Administrativa mantener en calidad de préstamo al Lic. Juan Carlos Martínez Hernández y la Licda. Elizabeth Gairaud Garro, conservándoles las mismas condiciones salariales y laborales de sus unidades de origen, hasta tanto se les asigne los códigos nuevos.

25)

Propuesta de acuerdos

ACUERDO SÉTIMO: Se aprueba el traslado de los siguientes funcionarios y sus respectivos códigos presupuestarios, conservando las mismas condiciones salariales y laborales de sus unidades de origen, a la Instancia para el Fortalecimiento de la Prestación de Servicios de Salud:

Nombre funcionario	Código Presupuestario	Instancia de origen
María de los Angeles Benavides Alvarado	111	Área Análisis y Proyección de Servicios de Salud Dirección de Proyección de Servicios de Salud Gerencia Médica
Tatiana Blañón Otría	8242	
Liliana Villalobos Rodríguez	38109	Dirección de Proyección de Servicios de Salud, Gerencia Médica
Lina Quiros Jiménez	41629	
María del Rocío Sánchez Montero	41313	Dirección Administración de Proyectos Especiales, Gerencia de Infraestructura y Tecnologías
Juan Antonio Sancho Chacón	21464	
Oscar Villegas del Carpio	21959	Dirección de Compra de Servicios de Salud, Gerencia Médica

Se instruye a las Gerencias Médica, Administrativa, Financiera e Infraestructura y Tecnologías, proceder de manera inmediata con el trámite respectivo de traslado de los funcionarios a la Unidad Ejecutora N°2919, para que sea efectivo a partir del 01 de abril de 2018.

El señor Presidente Ejecutivo les da la bienvenida a la doctora Rocío Sánchez y a su equipo de trabajo, dado que vienen a presentar el Proyecto de Fortalecimiento de la Prestación de Servicios de Salud, de la validación de la propuesta para la implementación del fortalecimiento de la prestación de los servicios de salud.

La doctora Rocío Sánchez señala que se presentará un tema concreto que se ha denominado como la transición de la validación de la propuesta de fortalecimiento de la prestación, al proceso de implementación. Comenta que el grupo de trabajo está próximo a culminar el proceso de

validación de esta propuesta, la cual fue aprobada por la Junta Directiva en el mes de febrero del año 2016 y el 30 de marzo próximo, termina el proyecto de validación y ya están próximos. Entonces, para el inicio del proceso de implementación institucional de la estrategia de fortalecimiento de la prestación. Básicamente, porque es importante continuar con lo que se hecho, pues la población lo requiere, considerando los cambios demográficos y epidemiológicos, porque hay una decisión institucional, tomada por los señores Directores de transformar la prestación y el quehacer institucional, hacia un enfoque centrado en las personas y organización en Red. En ese sentido, hay una necesidad de desarrollar acciones que favorezcan la sostenibilidad financiera y el inicio que ya se dio de la implementación de este proceso, en la Red Huetar Atlántica en concordancia con el programa por resultados del Banco Mundial. Recuerda que es uno de los indicadores de desembolso de este programa y, finalmente, ya se tienen resultados exitosos en los que se ha logrado, demostrar dónde se han generado expectativas de la población y de los prestadores de los servicios de salud. Entonces, qué es lo que ese requiere para continuar con el proceso; lo que se necesita es pasar de una Dirección de Proyecto, la cual ha sido la conductora de este proyecto de validación de la propuesta. No obstante, fue muy inestable en el sentido propio de su conformación, pues inició con cinco funcionarios y, posteriormente, transitando entre unos y otros y se logró contar con siete funcionarios y ocho códigos especiales, producto de una gestión por un acuerdo de la Junta Directiva, pero el grupo hoy está menos fortalecido, porque el tema de los códigos especiales, no ha sido una posibilidad real, porque ante toda la inestabilidad que se ha presentado, ha habido fuga de esas personas en busca de mejor estabilidad y se han devuelto a sus unidades de origen. Entonces, lo que se está proponiendo, es la creación de una estancia conductora del proceso de implementación del Proyecto de Fortalecimiento de la Prestación de Servicios de Salud, conformada por equipos de trabajo interdisciplinarios. Esta instancia conductora cree que debe estar, permanente, adscrita a la Gerencia General y, técnicamente, vinculante para la conducción, acompañamiento y el seguimiento a nivel nacional de la conformación de las Redes Integradas de Prestación de Servicios de Salud. Se han definido ya algunas funciones para esa instancia conductora, además de conducir y coordinar el proceso de implementación del fortalecimiento e implementación de las Redes, sería la encargada de articular directamente con las Gerencias y sus instancias técnicas, para el alineamiento institucional y la gestión de los recursos requeridos, para la prestación de los servicios, asesorar y acompañar en forma permanente, a los actores en la implementación en todos los niveles administrativos, Nivel Central, nivel de Red y nivel local. También, realizará investigaciones y análisis periódicos de las tendencias nacionales e internacionales, porque la prestación y la atención, son muy dinámica y va a requerir cambios en el avance del proceso de implementación. Promover el alineamiento de los procesos de capacitación, dado que ya se está trabajando en conjunto con el Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISS), de acuerdo con las nuevas perspectivas para el fortalecimiento. Promover la incorporación de formas innovadoras de atención que también son dinámicas, producto de ese análisis de la investigación y dar seguimiento y evaluación de resultados, para asegurar que el proceso se desarrolle de acuerdo con lo planificado. También se ha previsto la necesidad de conformar equipos de trabajo y se están planteando, los cinco equipos básicos que se requieren para conducir el proceso, es decir, un equipo estratégico encargado. Entonces, de esa conducción del proceso y ajustes conforme al resultado de las investigaciones y evaluaciones, un equipo de soporte administrativo y logístico, un equipo táctico y operativo que realiza el trabajo conjunto con las instancias técnicas intergerenciales, el cual será también es el encargado de liderar, el proceso de comunicación y gestión para el cambio. Además, un equipo de acompañamiento permanente a

la implementación de la Red Huetar Atlántica, la cual ya inició el proceso en concordancia con lo que dicta el Banco Mundial y los tiempos establecidos ese Organismo Internacional, es hasta el año 2022 y un equipo de asesoría y acompañamiento permanente, para la implementación del resto de las redes institucionales. Muestra cómo se estaría conformado cada uno de esos equipos, por lo que se tiene que tener un equilibrio, dado que por estar haciendo referencia a la prestación de los servicios de salud, lo cual requeriría, entonces, tener un equilibrio de la conformación de los perfiles tanto administrativos, financieros como perfiles asociados o directamente relacionados, con el ámbito de la prestación y de la gestión de los servicios de salud. En realidad se tiene esa conformación y, básicamente, se les había solicitado también costear. Se refiere a los costos por servicios personales, en millones de colones que se tendría en el proyecto y se han dividido en cada equipo de trabajo, con el número de códigos requeridos y se hizo una proyección o una estimación, para el próximo quinquenio y partiendo también desde el mes de abril próximo, fecha en que culmina el Proyecto de Fortalecimiento de la Prestación de Servicios de Salud. Entonces, los costos se ha dividido en dos condiciones, un conjunto de códigos nuevos que se requerirían y un traslado horizontal voluntaria de algunos de los funcionarios, o la mayoría de los trabajadores que ya hoy, forman parte del equipo Director del Proyecto que están dispuestos a trasladarse. Entonces, se ha hecho dentro de la estimación, un incremento anual del 4% según lo que dicta los parámetros de la Dirección de Presupuesto institucional y en este caso, se tendría que el 25% de los costos requeridos, serían aportados o ya están siendo aportados, por las unidades de origen del proyecto y un 75%, se requeriría para el aporte de los códigos nuevos. Básicamente, también se ha hecho una estimación con el apoyo de un funcionario, el cual recientemente se ha incorporado al proyecto, para este efecto que por subpartida se ha incluido, ya aquí los servicios personales que son los costos fijos y los servicios no personales, materiales y suministros. En este caso, haciendo una estimación quinquenal de los costos de operación de esa instancia, por ejemplo, en los servicios no personales, materiales y suministros, básicamente, el mayor peso del subtotal de estos costos operativos, estaría previsto en actividades de capacitación, en todo el país que se requerirá. También, el pago de viáticos y viajes dentro del país, dado que son requeridos para el traslado de todos los funcionarios, hacia las diversas regiones o redes, si es que así se van a conformar. Finalmente, en la parte de equipamiento hay una inversión inicial, para poder equipar y dotar de mobiliario requerido a las personas, las cuales se incorporen a los equipos de trabajo, pero la inversión ya no sería sostenida en el tiempo, porque es una inversión inicial que ya no se va a repetir. Cómo se implementaría, se tiene pendiente que cuando finalice el proyecto, se hará una presentación ya formal de la propuesta de implementación institucional, pero a groso modo y en forma general, se ha previsto indicar como forma importante, cada uno de los productos que se han generado, en el desarrollo del proyecto de validación de la propuesta. El cual es un insumo fundamental para la implementación del proceso, a partir de la conformación de las Redes Integradas de Servicios de Salud y por lo tanto, de cada uno de los atributos de esas redes, esos insumos van a aportar también, necesariamente, al fortalecimiento de la prestación de los servicios de salud y esas son las tres fases de la estrategia de implementación, las cuales se ha previsto. Una fase de transición que implicaría pasar de lo que hoy se tiene, que son las Redes de Salud y Direcciones Regionales, para ir las transformando, paulatinamente, en Redes Integradas de Prestación de Servicios de Salud, una fase de integración ya de las redes y una fase final de consolidación de las mismas. Se ha observado que a través del análisis de la caracterización de cada una de las zonas actuales del país, ya se tiene un adelanto y un avance importante en la Región Huetar Atlántica, a la cual hay que darle continuidad y acompañamiento y podrían estar empezando el próximo año; incluso, con la conformación de las Redes que ya han se ha denominado

Periféricas y en concordancia con las Regiones de Salud y Periféricas, pero que también hay un valor agregado y una oportunidad y posibilidad de ir conjuntando, la Región que hoy es la Central con la división respectiva en la Red de Alajuela, en la Red de Heredia. Ese aspecto, también se podría iniciar pronto. Finalmente, la Red más compleja que es la Sur que estaría siendo dividida, pero si se tendría que dar tiempo, en el transcurso del proceso de transición, para ir conformando un equipo que vaya analizando cómo se va a subdividir. Hoy se está presentando la conformación actual de los establecimientos de salud, con siete regiones y la idea es que en esa etapa de implementación, hacia el año 2025 por lo menos tener que pasar de lo que hoy se tiene. Hay una clara evidencia de que hay algunos establecimientos que están refiriendo, directamente, a los hospitales nacionales y poder tener conformadas las Redes, pues es su imagen-objetivo ya, claramente, identificadas y a lo interno de cada una de ellas, es la identificación y el análisis de las brechas, para el fortalecimiento de los niveles de atención. Por qué hay que continuar, pues ya se tienen algunos resultados que se desean mostrar a la Junta Directiva, los cuales se han desarrollado en la Región Huetar Atlántica, hacia la población dado que ya se tienen resultados claros y hay una formación de los líderes comunales, como multiplicadores en información y educación en salud, se tiene que hay 631 personas en condiciones de riesgo, las cuales ya han recibido educación en salud, para mejorar su condición de salud, más de 190 personas recibiendo en este momento, la capacitación y la información para mejorar la salud y hacia los funcionarios, también se han desarrollado algunas acciones sobre todo, alrededor de 300 funcionarios capacitados, en el fortalecimiento de la prestación de los servicios de salud. La próxima semana inician la capacitación en la atención integral de la Diabetes en Red 320 funcionarios y alrededor de 120 funcionarios de las Regiones, están trabajando ya, activamente, en el fortalecimiento de la prestación de los servicios de salud y hay 600 funcionarios que han desarrollado estrategias, para la mejora de los estilos de vida saludables y el 90% ha definido, querer continuar recibiendo este tipo de educación, para poder convertirse también en multiplicadores. Hace hincapié en que está presentando un sondeo que se hizo, como resultado de las pruebas de campo, de la aplicación del proyecto y de la percepción de las personas usuarias de los servicios de salud en cinco grandes componentes: el buen trato en la atención, la promoción y prevención, la utilización de medios idóneos, para la información y la satisfacción con el servicio. Muestra gráficos con barras color celeste, es lo que se tenía de línea de avance antes de iniciar el desarrollo de las estrategias del proyecto y se observa, como en todos los rubros, hubo un incremento en la percepción de los usuarios de los servicios, con mejoras en la atención, producto de las acciones que se han ido desarrollando, paulatinamente, y en conjunto con el personal de salud de la Región Huetar Atlántica. Comparte un audio de los líderes comunales. Señala la Dra. Sánchez que la voz última que se escuchó, es la voz de uno de los consultores del Banco Mundial, porque han recibido de parte de las autoridades del Banco Mundial, dos visitas de campo y dos evaluaciones en el último año. Se refiere a la propuesta de acuerdo, para someter a consideración de la Junta Directiva. El primer acuerdo, se relaciona con la premisa y la importancia de darle continuidad al proyecto, es decir, darle un sustento técnico a la continuidad de lo que han iniciado. Entonces, basado en lo que expuso, anteriormente, y a partir de ahí, un acuerdo que se derivaría de la aprobación de la continuidad del proceso de implementación de las estrategias para el fortalecimiento. Sí son garantes de que es requerido una mayor permanencia, con esa conformación de equipos, porque lo que resta es ir a replicar el proyecto a nivel nacional, no es fácil, sólo en la Región Huetar Atlántica y cree que mucho menos, lo será en el resto del país y por ese aspecto, es que se está apelando a consideración de la Junta Directiva, esa conformación de una estancia permanente. Lo anterior, por cuanto ha sido una buena estrategia de parte de los señores Directores de haber aprobado que este proyecto,

fuese intergerencial y no adscrito a una Gerencia en particular, de lo contrario no hubiese tenido éxito, porque lo que se ha requerido, ha sido la conjunción de todas las Gerencias y de muchos equipos técnicos de todas las Gerencias, una sola no habría tenido éxito. La prestación es problema de toda la Institución y es garante la Caja de esta prestación de servicios de salud y por lo tanto, entonces, se definieron esos adjetivos calificativos, esa instancia con criterio técnicamente vinculante para el acompañamiento y seguimiento del proyecto, las funciones estarán establecidas en la estrategia de implementación. En ese sentido, han sido transparentes y objetivos, no está concluida porque todavía, no ha terminado el proyecto y se está trabajando arduamente, en el tema del equipo director y, entonces, no van a hacerles incurrir en errores, cuando presenten esta estrategia y lo sometan a su consideración, si tienen a bien aprobarla será lo que garantice, esa continuidad e instruir a la Gerencia Administrativa, para que en un plazo que tiene que ser muy pronto, porque no se puede dejar pasar mucho tiempo. En esos términos, se están proponiendo tres meses, plazo que incluya esta instancia en la organización jerárquica que se ha aprobado como Junta Directiva y se comunique también al Proyecto de Reestructuración y ese sería el primer acuerdo. Pregunta si puede pasar al siguiente. El segundo y tercer acuerdo, se relaciona con la Gerencia Financiera, en términos de trasladar a partir del 01 de abril de este, año la Unidad Ejecutora que se tiene como proyecto, ya la tienen creada y la han utilizado como proyecto en esta instancia. Como acuerdo tercero, se propone considerar la prioridad de continuar con la implementación e instruir a las Gerencias, asignar los recursos para la adecuada ejecución y funcionamiento de esa instancia. Además, un acuerdo cuarto que es que se necesita la creación de esos códigos, hay algunos que se pueden trasladar de sus unidades de origen y ha habido en algún momento, la voluntad de las unidades de origen en trasladar, pero otras no se pueden trasladar por la connotación que se tiene, los funcionarios que han participado en el proyecto pero, también, se requiere la creación de esos códigos y es importante instruir, para proceder en forma inmediata con ese trámite porque lleva un trámite. Como un acuerdo quinto, se está previendo y como el proceso, conlleva a un trámite administrativo y financiero, se realice una transición y se propone como período de transición, aunque no les satisface, por cuanto no fue expedito y tuvieron muchos problemas, en ese ínterin o en esa transición, crear códigos por servicios especiales, pero que caduquen a partir del nombramiento efectivo de los funcionarios en los códigos asignados. Tal como se indicó en el acuerdo que han respetado hasta este momento de los señores Directores, cuando se autorice la creación de ocho códigos por servicios especiales. Entonces, esos códigos caducan el 30 de marzo de este año y el acuerdo sexto, es instruir a la Gerencia Médica, para que se mantengan dos funcionarios que han estado, en el proyecto desde el inicio del proyecto, para gestionar en calidad de préstamo a esos funcionarios con sus plazas, pero sus plazas se tendrían que mantener en sus unidades de origen. Hay un acuerdo sétimo, el cual sería el atinente a poder trasladar los códigos del resto de esos funcionarios que están participando, en el proyecto de las unidades de origen a la unidad 2919. En ese sentido, quiere hacer una salvedad, pues hay un grupo de cuatro personas que pertenecen al Área de Análisis y Proyección de Servicios de Salud, esos funcionarios han estado trabajando con el proyecto, en todo lo que ha sido el análisis de brechas, en el levantamiento de las ofertas de servicios, más allá de la Región Huetar Atlántica, han diseñado una herramienta y levantamiento de la oferta de servicios, en todo el país y lo están haciendo ya a nivel nacional, para poder avanzar en el proceso, pero esos trabajadores están dispuestos a ser trasladados, pero sería trasladar esa unidad de proyecto con el código incluido. En algún momento, la Gerencia Médica cuando se conformó la Comisión Intergerencial por la Junta Directiva, le solicitó apoyo y funcionarios, a la Dirección de Proyección de Servicios de Salud, pues es un equipo de trabajo completo, se dedicara a apoyar esa labor específica de diseñar, una metodología institucional y lo

ha hecho desde entonces. En esos términos, están en la mejor disposición de continuar; es decir, no han estado realizando otras funciones atinentes o propias de la Dirección de Proyección desde ese entonces.

Pregunta la Directora Soto Hernández cuántos funcionarios tiene la doctora Ana Guzmán.

La doctora Villalta Bonilla indica que tiene a uno que sería el doctor Oscar Villegas del Carpio. La Dirección de Administración de Proyectos Especiales de la Gerencia de Infraestructura, tendría un funcionario, es el Ingeniero Juan Antonio Sancho que es el Administrador de Proyectos y la Dirección de Proyección de Servicios de Salud, sería la Unidad que más funcionarios tendría, es la Ing. Marielos Gutiérrez y tiene el código en propiedad, pero hace alrededor de cinco años que no está en esa Dirección, prácticamente, dado que ha sido encomendada por el señor Presidente Ejecutivo y la Gerente Médica a estudios especiales. Muestra cómo sería el Área de Análisis y Proyección de la Dirección de Proyección de Servicios de Salud.

El Subgerente Jurídico señala que se está haciendo referencia de trasladar funcionarios a la Unidad, funcionarios que están desplazados en una unidad a esta. Pregunta si este planteamiento que se hace a la Junta Directiva, se ajusta o no o si se debe de ajustar al procedimiento que la Junta Directiva, había acordado para el tema de traslado de plazas, la creación de plazas para proyectos especiales, sustitución de funcionarios, si este planteamiento que se hace a la Junta Directiva que es muy detallado y muy técnico, se ajusta a ese acuerdo de la Junta Directiva y el procedimiento que se diseñó, en complemento de ese acuerdo o el que se está proponiendo que se podría apartar de ese planteamiento de la Junta Directiva.

La doctora Sánchez responde que no es coincidente con el procedimiento, porque en el proceso para sustitución de sus funcionarios, se aclara que son atinentes a la prestación de servicios de salud. Ninguno de esos funcionarios, a pesar de que algunos son clínicos, está en este momento prestando servicios de salud en forma directa y algunos, son personal administrativo. Por lo tanto, el procedimiento para sustituciones no les podría ser de utilidad en este momento; entonces, esos funcionarios no están siendo sustituidos en sus unidades.

Señala el Lic. Gilberth Alfaro que hizo la pregunta para que quede constando, no es si el acuerdo de Junta Directiva y esté abogando, porque haya un acuerdo previo, en realidad hay dos acuerdos, uno que crea una metodología excepcional para tomar el personal que está funcionando y sea trasladado a proyectos. El segundo acuerdo es el que se instrumentalizó cómo se gestiona. Entendería que apegarse a ese acuerdo, como todo acuerdo de la Junta Directiva y toda disposición es de rigor. Si una persona considera que no le aplica, no lo conoce, técnicamente, para este caso indicar que no le aplica, pero si le aplica pero no le funciona o sirve, lo que estaría proponiendo es una modificación de ese acuerdo, para este caso concreto y no conoce el detalle del documento. Reitera, es para que quede constando en actas, es su manifestación del tema y lo que corresponda.

El doctor Llorca Castro indica quiere profundizar más en esa línea. El mecanismo que aprueba la Junta Directiva es para permitir la sustitución. Pregunta si en el caso existe la sustitución.

Responde el Lic. Alfaro Morales comenta que el acuerdo hace referencia de sustitución de plazas.

Pregunta el doctor Fernando Llorca si se está proponiendo creación de plazas.

La doctora Villalta Bonilla responde que así es.

Consulta el señor Presidente Ejecutivo bajo qué modalidad. No bajo la modalidad de un proyecto especial.

La Dra. Rocío Sánchez responde que no bajo la modalidad de un proyecto especial. Este proyecto a criterio técnico del grupo de trabajo deja de ser un proyecto.

Le pregunta el doctor Llorca Castro a don Gilberth sí el mecanismo de la Junta Directiva, fue para sustitución de plazas destinadas. Le parece que como en el proyecto no hay sustitución, no se debería de aplicar según entiende.

Consulta el señor Presidente Ejecutivo si no está subordinada a ese par de acuerdos y al mecanismo de la sustitución de plazas o sí.

Anota el Subgerente Jurídico que no tiene la tecnicidad del asunto porque este tema no es un asunto que haya estudiado en concreto.

La licenciada Gairaud Garro manifiesta que ellos han venido revisando el tema desde su origen, desde que iniciaron con el grupo tarea en el año 2015, precisamente, con la misión del fortalecimiento de la prestación de servicios de salud. A través del tiempo han utilizado diferentes mecanismos. De hecho han estado en varias oportunidades presentando aquí en la Junta Directiva la necesidad de recurso humano, porque las diferentes instancias institucionales no podrían prescindir de él. Intentaron todo hasta llegar a los códigos por servicios especiales posterior a una reunión, incluso, con el Gerente Administrativo, con don Gilberth Alfaro y demás. De los ocho que habían previsto por servicios especiales solamente tres lograron conservar. No obstante, a esta altura no vienen a proponer un proyecto si no que quieren y vienen a proponer que han considerado técnicamente la creación de una instancia institucional para la permanencia y el fortalecimiento de este asunto en el tiempo porque los proyectos comúnmente son con principio y fin, y realmente esto está a largo plazo, bastante largo plazo y requieren de un buen equipo, en fin, un equipo de alto desempeño para poder llevarlo a cabo. Ello porque en la Región Huetar Atlántica, pese a la muchísima colaboración de los funcionarios, ellos requieren un acompañamiento; están urgidos y están a un mes de terminar (menos de un mes; el 30 de marzo del año 2018).

El Director Alvarado Rivera anota que la pregunta concreta es el procedimiento para trasladarse, si ya lo vieron y está apegado a la legalidad y, siendo así, cuál es.

Doña Elizabeth señala que, finalmente, están proponiendo la creación de una instancia y, por lo tanto, necesitan los recursos, las plazas por medio de una creación de plazas.

Consulta el doctor Llorca Castro cuál instancia están proponiendo.

Señala la licenciada Gairaud Garro que se trata de una instancia para el fortalecimiento de la prestación de los servicios de salud.

Don Fernando indica que quisiera saber estructuralmente cuál es esa instancia; ¿qué es? ¿Una unidad, una dirección?

Responde doña Elizabeth que está proponiendo una instancia pero ninguno de los funcionarios del Proyecto tiene experiencia en lo que son estructuras pero se imaginan una dirección.

Interviene el señor Auditor y señala que habiendo escuchado a la doctora Sánchez Montero lo planteado se sale totalmente del acuerdo adoptado por la Junta Directiva. Lo que se está presentando es una propuesta para crear una estructura con un traslado de plazas. La preocupación que tiene es la definición de esa estructura y la normativa que tiene la Institución en cuanto a la creación de estructuras. No sabe si la Dirección de Desarrollo Organizacional debe participar en este asunto, en razón de lo que está consultando el señor Presidente Ejecutivo: ¿Es una unidad o una dirección? Por tanto, debe existir una definición de parte de la Dirección de Desarrollo Organizacional para que lo proponga a la Junta Directiva.

El licenciado Alfaro Murillo señala que, en el ánimo de que el asunto funcione, cree que hay un acuerdo de Junta Directiva en términos de que crear o trasladar o ver temas de estructuras hay que hacerlo en el contexto del Proyecto de reestructuración organizacional del Nivel Central. Entonces, habría que ver cómo se enmarca la propuesta en consideración con el acuerdo de la Junta Directiva. Le parece que, en resumen, dice que no se deben hacer movimiento de estructuras hasta tanto el proceso de reestructuración no concluya; le parece que algo así señala un acuerdo.

Al Director Devandas Brenes le parece que, en general, el Proyecto en consideración ha sido extraordinariamente exitoso y cree que es uno de los proyectos más importantes que se ha desarrollado en este período. Considera que, como lo dice la doctora Sánchez Montero, resultó muy bien que se sacara de una Gerencia y se le diera un carácter intergerencial. Este Proyecto tiene un engarce directo importantísimo con todo el Proyecto de reestructuración organizacional del Nivel Central, porque ahí se está redefiniendo lo referente a las Direcciones Regionales de Servicios de Salud.

Indica el Presidente Ejecutivo que lo hubieran agregado al acuerdo así.

Prosigue el doctor Devandas Brenes y señala que así está.

La doctora Sánchez Montero indica que lo que se estaría haciendo es instruyendo a la Gerencia Administrativa y, obviamente, la Dirección de Desarrollo Organizacional es una instancia de la Gerencia Administrativa, para que incluya la instancia propuesta, es decir, darle el rango que tiene que tener la instancia cuando tiene esas funciones y competencias. Esto porque, efectivamente, como bien lo dice el señor Auditor, ésa es la instancia competente institucional pero esa instancia no va a hacer nada si la Junta Directiva no le instruye que hay que crear una instancia. El rango de dirección o como se vaya a llamar la instancia lo da, efectivamente, la parte técnica. Por eso es que lo habían propuesto, en términos de instruir a la Gerencia

Administrativa –y dándole un plazo de tres meses- para incluir esa instancia en la organización, de acuerdo con las condiciones establecidas, llámese las funciones y la conformación de esos equipos de trabajo y comunicar al Proyecto de reestructuración organizacional del Nivel Central, para que se incluya en las condiciones, o sea, en la organización aprobada por el órgano decisor, es decir, la Junta Directiva. Manifiesta que no quieren desdecir ni mucho menos si no acogerse y apegarse a lo dispuesto por la Junta Directiva. Obviamente, claro está y así lo han previsto que compete a otras instancias dar ese aporte técnico.

Don Mario señala que proponen que esa unidad, una vez que se defina en forma completa, dependa de la Gerencia General que esta Junta Directiva acordó crear. Considera que sería importante agregar un acuerdo, en el sentido de que en tanto no se nombre el Gerente General, lo cual tiene que hacerse, sigue dependiendo –como hasta ahora- de la Presidencia Ejecutiva. Reitera que debería establecerse ese transitorio. Considera que es fundamental que la Junta Directiva dé el aval a la propuesta en consideración. El asunto fue visto por don Rolando, don Renato, don José Luis Loría y él, en la Comisión de seguimiento del Proyecto de reestructuración organizacional del Nivel Central. Destaca que este esfuerzo que se ha hecho que, incluso, ha creado una gran expectativa en toda la Institución, ahora hay que sostenerlo porque, efectivamente, hay que ir ahora de la Región Huetaar Atlántica en donde hay tareas que concluir, a todo el país y cambiar el concepto de redes, Direcciones Regionales. Estima que ése es un trabajo extraordinariamente importante no sólo para el país y la Caja y es muy difícil. Ahí se tendrían que tocar, por ejemplo, las Direcciones Regionales; qué va a suceder con las Direcciones Regionales, las redes. Ésta es una deliberación fundamental para el mejoramiento de la atención. Por tanto, si el acuerdo es que dependa de la Gerencia General y no se ha nombrado el Gerente podría quedar insustancial; mientras no se nombre el Gerente General esa unidad dependería de la Presidencia Ejecutiva.

Al Presidente Ejecutivo le parece bien que se haga esa observación transitoria.

La Directora Alfaro Murillo manifiesta que como Junta Directiva están en una situación que no es complicada sino coyuntural. Hay un proceso de reestructuración que se está planteando y cada vez que aquí llega una iniciativa, entonces, se dice si calza o no calza, si se va a aprobar lo propuesto. Hoy es un excelente ejemplo. Se tuvo la discusión sobre los perfiles de los Gerentes, de si se nombran o no en aras de que, posiblemente, va a cambiar la composición de las Gerencias. Entonces, están en una realidad de cambio. Por eso cuando escucha la presentación sabe que ha sido un proyecto exitoso pero se pregunta cómo ajusta con el Proyecto de reestructuración organizacional del Nivel Central. Le están diciendo que apruebe veinticuatro plazas. Ya se discutió en el Proyecto anterior que se les presentó. Se propone la creación de veinticuatro plazas nuevas para una estructura que estaría adscrita a la Gerencia General o, en su defecto, a la Presidencia Ejecutiva mientras no haya Gerencia General. Además y bien decía el licenciado Alfaro Morales que lo lógico sería que la Dirección de Desarrollo Organizacional traiga esa instancia articulada con el resto del sistema. Como sabe que es un Proyecto exitoso y no quisiera ponerle freno hoy no votaría los acuerdos como están planteados. El único acuerdo que estaría dispuesta a votar afirmativamente es que esta Junta Directiva le traslada esta iniciativa a la Dirección de Desarrollo Organizacional y que, en un plazo de quince días, la traiga articulada a todo el sistema; que se presente con el enfoque que trae la Dirección de Desarrollo Organizacional, en fin, con toda la articulación, y con eso se sentiría muchísimo más tranquila. Ello porque habría una articulación con el sistema y, entonces, no la colocarían en la situación de

tener que preguntar a don Mario o a don Renato si en el esquema de reestructuración el asunto se ha visto o no pues, entonces, se entraría en una discusión extensa. Lo que está planteando le permite obviar el tema de la reestructuración que es lo que ha estado haciendo; actúa con lo que se tiene hoy pero trasladarlo al proceso normal y es que la propuesta la traiga la Dirección de Desarrollo Organizacional junto con el Proyecto de fortalecimiento de la prestación de servicios en el Primer nivel de atención, y se articule a lo hay hoy sin pensar en la reestructuración. En fin, con lo que hay hoy que se le diga a qué articula. Si no lo traen de esa dependencia y no se logra articular, no sabe si está o no articulado con la reestructuración estaría en el limbo y en esa posición no puede votar.

Al Director Devandas Brenes le parece que lo planteado está bien. Cree que hay otras instancias que, también, deberían dar su criterio. Recuerda que aquí se tomó un acuerdo de darle participación, también, a la Dirección de Planificación Institucional en el proceso que se está viviendo y al equipo conductor del proceso de reestructuración. Son esas tres instancias las que tendrían que presentar la propuesta, en el menor plazo posible, pues el plazo es perentorio. Considera que ahí tendría que entrar la discusión y la conversación con el Presidente Ejecutivo, en cuanto al tema de la justificación de las plazas para que no quede ninguna inquietud. Señala que ése sería el acuerdo.

La doctora Sánchez Montero anota que entiende la posición de la Junta Directiva. Igualmente, a ella le gustaría tener la propuesta más en detalle pero, obviamente, se está contra el tiempo porque el Proyecto finaliza. Ya tuvo una reunión con el Director de Planificación Institucional; le explicó qué era lo que querían; estuvieron viendo opciones. Cree que, incluso, él entiende que dentro de la estructura que se proponga con el proceso de reestructuración podría ser posible. Quiere hacer una aclaración para ver si ellos pueden aportar más técnicamente respecto del comentario de la ingeniera Alfaro Murillo. Sería cómo ajustar la propuesta a la estructura actual, no al proceso de reestructuración sino a lo de hoy –pregunta-.

Manifiesta el doctor Devandas Brenes que la Junta Directiva ya aprobó crear una Gerencia General. La propuesta es que esa instancia dependa de la Gerencia General.

Anota doña Marielos que no importa pero que la Dirección de Desarrollo Organizacional presente la propuesta con una adscripción a la Presidencia Ejecutiva mientras se define lo referente al Gerente General.

El licenciado Alvarado Rivera anota que sí se ha estado articulando. La Directora Alfaro Murillo tiene razón y lo que hay que hacer es articularlo.

El doctor Llorca Castro somete a votación la propuesta para acoger el acuerdo propuesto es acogida por unanimidad.

Por lo tanto, habiéndose hecho la presentación pertinente, por parte de la doctora María del Rocío Sánchez Montero, Directora del Proyecto de fortalecimiento de la prestación de servicios en el Primer nivel de atención, en relación con la *Propuesta de continuidad del equipo que participa en el proceso de fortalecimiento del Primer nivel de atención*, y en consideración del interés que priva en este Órgano colegiado para dar continuidad al proceso de implementación de las estrategias para el fortalecimiento de la prestación de servicios de salud institucional, la Junta

Directiva, en función del proceso de reestructuración organizacional del Nivel Central –en forma unánime- **ACUERDA** trasladar la propuesta en referencia a la Dirección de Desarrollo Organizacional para que, en un plazo de quince días, se presente a la Junta Directiva lo relativo a la instancia transitoria y su debida articulación con la organización actual y adscrita a la Presidencia Ejecutiva, en el tanto se define lo correspondiente a la Gerencia General.

Asimismo, se instruye al Equipo Conductor del Proceso de Reestructuración Organizacional del Nivel Central y a la Dirección de Planificación Institucional, para que dicha instancia sea considerada en la organización de forma permanente y adscrita directamente a la Gerencia General.

La doctora Sánchez Montero y el equipo de trabajo que la acompaña se retiran del salón de sesiones.

ARTICULO 25°

*“De conformidad con el dictamen jurídico número **GA-0485-2018**, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.*

ARTICULO 26°

Se tiene a la vista el oficio número GIT-0322-2018, del 27 de febrero del año 2018, que firma la señora Gerente de Infraestructura y Tecnologías, y complementa el acuerdo adoptado en el artículo 24° de la sesión N° 8924 del 31 de agosto del año 2017: sustitución interina de funcionarios que se requieran para el proceso de implementación del Proyecto EDUS (Expediente Digital Único en Salud), tomando como referencia los lineamientos generales contenidos en el documento denominado *“Disposiciones para el nombramiento interino de funcionarios asignados para atender proyectos especiales y la cadena de sustitución de éstos”*.

Recuerda la señora Gerente de Infraestructura y Tecnologías que la Junta Directiva autorizó la posibilidad de sustituir personal que empieza a formar parte, en este caso del Proyecto EDUS, y de otros proyectos estratégicos. Por ejemplo, si hay un médico en un área de salud que tiene una experiencia específica y puede apoyar el Proyecto del EDUS o el Proyecto de fortalecimiento de prestación de servicios en el Primer nivel de atención u otro, se requiere que ese médico, mientras esté en el Proyecto pueda ser sustituido para que la prestación de servicios no se interrumpa. Ésa es una sustitución de carácter temporal. La Junta Directiva había tomado un acuerdo en el que para poder hacer esas sustituciones se presentó un mecanismo muy complejo, que establecía que había que hacerlo perfil por perfil, en cada uno de los casos que se iba a requerir. El nivel local en este momento está planteando que ese mecanismo no le está sirviendo, porque un mes tiene que sustituir a un médico general para que apoye la implementación en consulta externa, al mes siguiente necesita a alguien de farmacia y luego a alguien de laboratorio, lo cual haría que haya que estar viniendo a la Junta Directiva cada tres semanas para que se autorice un perfil distinto. Se propone modificar el acuerdo y ello se vio con el área de recursos humanos; solicita al ingeniero Rodríguez Arce que se refiera al asunto.

El ingeniero Rodríguez Arce, en los siguientes términos, se refiere a la propuesta de acuerdo.

i)



ii) Propuesta de acuerdo:

Con base en lo expuesto por la Arquitecta Gabriela Murillo Jenkins, Gerente de Infraestructura y Tecnologías y su recomendación, que concuerda con los términos del oficio GIT-0322-2018, la Junta Directiva ACUERDA:

1. Autorizar a los Directores Generales de Hospitales, Directores Regionales de Servicios de Salud, y a la Dirección del Proyecto EDUS, la sustitución interina de los funcionarios que se requieran para el proceso de implementación del Expediente Digital Único en Salud, tomando como referencia los lineamientos generales contenidos en el documento denominado “**Disposiciones para el nombramiento interino de funcionarios asignados para atender proyectos especiales y la cadena de sustitución de éstos**”. Dichas sustituciones podrán realizarse por un período de tres meses, prorrogables en caso de ser necesario, siempre y cuando se justifique debidamente en razón de completar la implementación del EDUS, y se cuente con la aprobación del Director del Proyecto EDUS, el Director del Centro de Salud o el Director Regional.

En caso de que las prórrogas superen un año, las subsiguientes deben obtener la autorización de la Gerencia respectiva del recurso sustituido.

2. Para estos efectos, se instruye a la Dirección del Proyecto EDUS, establecer en conjunto con las Direcciones que correspondan, los mecanismos de control interno suficientes y pertinentes para garantizar el adecuado desarrollo de las actividades contenidas en los planes de implementación. De lo actuado deberá presentarse un informe cada dos meses al Comité Estratégico del EDUS.

3. Este mecanismo podrá ser utilizado para la implementación de otros proyectos de carácter estratégico autorizados por la Junta Directiva.

Señala don Manuel que se está planteando un nuevo acuerdo, en donde tomando como base esas disposiciones que estableció Recursos Humanos, se solicita a la Junta Directiva que autorice tanto a los Directores de hospitales como a Directores Regional y a la Dirección del Proyecto EDUS para que apliquen las sustituciones y se utilice como base el mecanismo. Como lo citaba la arquitecta Murillo Jenkins este asunto es muy dinámico, de manera que ante la rigidez que establece el acuerdo de que hay que venir a la Junta Directiva con el listado cada vez que se

requiere una sustitución, se propone seguir las disposiciones como están (toda la parte normativa del procedimiento) pero que esa facultad de poder sustituir quede en los Directores generales de hospitales, Directores Regionales de Servicios de Salud y la Dirección del Proyecto EDUS.

Consulta el señor Auditor si ello sin venir a la Junta Directiva.

El ingeniero Rodríguez Arce responde que así es. Lo que se estaría haciendo, como quedan seis meses de implementación del Proyecto, es que las sustituciones sean por un período de tres meses prorrogables en caso de ser necesario; que cada dos meses se informe de lo actuado, con base en los mecanismos de control que corresponda, al Comité Estratégico del EDUS, para que no quede a la libre.

Pregunta el Subgerente Jurídico: prorrogables por cuánto tiempo.

Anota la arquitecta Murillo Jenkins que ahí dice.

Adiciona el ingeniero Rodríguez Arce que son prorrogables, en caso de ser necesario, siempre y cuando se justifique siempre y cuando se justifique debidamente en razón de completar la implementación del EDUS, y siempre que se cuente con la aprobación del Director del Proyecto EDUS, el Director del Centro de Salud o el Director Regional, y que en caso de que las prórrogas superen un año, las subsiguientes deben obtener la autorización de la Gerencia respectiva del recurso sustituido.

Consulta el Director Devandas Brenes cuántas plazas eran.

Responde doña Gabriela que ello depende, por ejemplo, de si es un hospital grande, en cuyo caso podrían ser veinte plazas por un período de tres meses.

Agrega don Manuel que cada hospital preparó un plan local y estableció sus necesidades de recursos. En este momento se está haciendo referencia a alrededor de más de ochenta plazas; el detalle se tiene porque cada hospital elaboró su plan en conjunto con la Dirección del Proyecto EDUS y definió cuáles eran sus necesidades básicas para la última etapa de implementación.

Seguidamente, el ingeniero Rodríguez Arce muestra una lámina y señala que lo que falta es una parte y ahí constan los porcentajes de cobertura en la parte de consulta externa. Entonces, esos recursos van a ser para trabajar el último bloque y el último módulo. Se está planteando que es la última etapa de implementación del Proyecto.

A una consulta del licenciado Hernández Castañeda se le responde que son alrededor de ochenta y tres plazas.

La Gerente de Infraestructura y Tecnologías manifiesta que un mes puede ser un farmacéutico, otro mes habría que sustituir a alguien de laboratorio, otro mes a alguien de enfermería, otro mes una asistente de pacientes; ello depende de dónde se vaya implementando el Proyecto.

Consulta el señor Presidente Ejecutivo si es posible lo que se está planteando.

Responde el licenciado Alfaro Morales que es posible.

Señala el doctor Llorca Castro que sí es posible.

Anota la Directora Alfaro Murillo que, en cuanto a la posibilidad de poder aportar esos recursos para el EDUS, quisiera hacer la acotación de que todos tienen muy claro en esta Junta Directiva que hay una Ley, un mandato para esta Junta Directiva que establece un período de hasta cinco años para cumplir con la puesta en marcha a plenitud del EDUS tanto a nivel de atención primaria como a nivel hospitalario. Lo ha planteado aquí en varias oportunidades porque considera que esta Junta Directiva ha sido absolutamente diligente en apoyar este Proyecto desde que inició el período. Ello conscientes de que está la Ley que obliga pero, además, con la voluntad (por fin) de concretar el Proyecto que lleva alrededor de veinte años en la Institución, en la mente de muchos pero que no había logrado concretarse. Con el liderazgo de la Gerencia de Infraestructura y Tecnologías y su equipo se ha logrado avanzar hasta aquí. Ciertamente, son los recursos que cuando se aprobó las opciones que se les dieron asumieron que iban a tener que aprobar en algún momento. Cuando el equipo de doña Gabriela vino y dijo que hay tres escenarios: un escenario a siete años, otro a ocho años y otro a un menor plazo, y el escenario para cumplir con lo establecido por la Ley era el escenario que demandaba más recursos en personal y, obviamente, una gestión mucho más intensiva de trabajo. Esta Junta Directiva tomó la decisión, a inicios del año 2014, de apoyar plenamente con el escenario que establecía cumplir en el plazo estipulado por la Ley. Todos saben que, además, hay obstáculos en el camino y la situación no es tan fácil; sin embargo, el equipo ha tratado de cumplir a cabalidad como ahora mostraban en cada una de las áreas que corresponde. Por su parte, habiendo un mandato de Ley y como lo dicho en otras oportunidades le correspondió, en la Asamblea Legislativa, aprobar el Proyecto y la Ley y más aún la moción de los cinco años fue presentada por ella. Entonces, ante esas circunstancias no tiene más opción que aprobar la propuesta en consideración. Como bien dice la arquitecta Murillo Jenkins las propuestas que había sobre la mesa en la Comisión Plena Segunda de la Asamblea Legislativa eran que se diera a la Caja un plazo de un año o dos años que era inviable. Sin embargo, realizaron una gestión con apoyo de otros colegas para que se pudieran aprobar los cinco años. Hoy estando ella aquí se da cuenta de que cinco años fueron muy apretados, que los diputados que lo aprobaron en ese momento no tenían la visión completa de lo que ello significaba pero que tenían la voluntad de dar un espaldarazo al Proyecto. En su momento la doctora Ileana Balmaceda Arias, Expresidenta Ejecutiva, que fue quien hizo el lobby político en la Asamblea Legislativa, propuso ocho años; posiblemente, los ocho años hubiera sido el plazo para hacerlo de una manera distinta y no hubiera requerido esa erogación fuerte de recursos. Sin embargo, por el beneficio que el Proyecto tiene para el país el hacerlo en los cinco años y seguir apoyando a la Gerencia de Infraestructura es absolutamente una prioridad y cree que de toda esta Junta Directiva. Confía en que con la propuesta en consideración se podrán acercar al cumplimiento de lo establecido por la Ley.

Interviene el Director Devandas Brenes para respaldar la posición de la ingeniera Alfaro Murillo. Recuerda que hoy se comenzó la sesión y se analizó una conminación que está haciendo la Sala Constitucional en cuanto al cumplimiento de este compromiso. Por tanto, le parece muy bien lo que se plantea que, además, va en la línea de flexibilizar decisiones que en algún momento se tomaron con una justificación que eran muy rígidas y que ahora consisten en que la administración pueda resolver los problemas de una manera más dinámica y no tener que estar

sometida a procedimientos muy pesados como son los acuerdos de Junta Directiva en temas muy particulares y, además, muy justificados. Por lo tanto, apoya la propuesta en consideración.

El licenciado Alfaro Morales manifiesta que el tema que se plantea en esta oportunidad no ha sido conocido por la Dirección Jurídica; quiere aclararlo y, en consecuencia, como Asesor legal cuando se le pregunta si ese planteamiento es posible responde que sí pero en el entendido de que para cuando se diseñó el primer proyecto, la primera fórmula de este tipo de sustituciones se establecieron una pautas de plazos y esperaría que la propuesta en consideración se ajuste a esos plazos y a esas pautas que estableció la Dirección Jurídica. No lo conoce porque este tema no lo ha conocido en específico. Lo otro es que en el punto 3) se dice que este mecanismo podrá ser utilizado para la implementación de otros proyectos de carácter estratégico autorizados por la Junta Directiva, o sea, no es sólo el tema del EDUS.

Sobre el particular, el doctor Devandas Brenes señala que sea para proyectos autorizados por la Junta Directiva.

Interviene la Directora Soto Hernández y anota que le extraña que no esté el doctor Ruiz Cubillo.

Anota doña Gabriela que al doctor Ruiz no le ha sido posible asistir dada una situación especial que se presentó en el Hospital de Heredia con una paciente.

La licenciada Soto Hernández felicita al equipo de la Gerencia de Infraestructura. Recuerda que cuando llegaron aquí hace casi cuatro años éste era uno de los temas más fuertes y habría que poner al Proyecto una gran inyección de vida. Al inicio resultaba difícil matricularse con el Proyecto dada su magnitud, por lo disperso que podría haber estado pero hoy en la persona de doña Gabriela como la Gerente de Infraestructura y Tecnologías los felicita y que lo haga extensivo a todos los que han participado en el grupo y que sigan adelante.

El Director Alvarado Rivera anota que hoy hubo una llamada de atención por parte de la Sala Constitucional y considera importante que el proceso y el EDUS avancen en una forma mucho más célere de lo que se ha hecho hasta ahora. Ahí, también, encuentra una justificación para hacer las modificaciones que haya que hacer en cuanto a procedimientos y reglamentos y acuerdos que se hayan tomado. Comparte un poco con el licenciado Alfaro Morales que ese acuerdo tercero que propone que el mecanismo pueda ser utilizado para la implementación de otros proyectos de carácter estratégico autorizados por la Junta Directiva no sabe si queda demasiado abierto, porque no sabe qué quiere decir, exactamente, estratégicos cuando aquí se ve lo referente a la contratación de plazas y aspectos muy específicos. Entonces, estratégico podría ser algo abierto o “sui generis” y no sabe si debería puntualizarse un poco más para que quede un poco más ajustado y que esta Junta Directiva sea la que determine cuáles son los estratégicos y cómo los va a aprobar.

Aclara la señora Gerente de Infraestructura y Tecnologías que ello está contenido en las disposiciones para el nombramiento interino de funcionarios. En fin, ya había un acuerdo en donde distinguía una serie de proyectos que son autorizados específicamente por la Junta Directiva. Está, por ejemplo, el Proyecto de fortalecimiento de la prestación de servicios en el Primer nivel de atención, el Proyecto de reestructuración organizacional del Nivel Central, el Proyecto EDUS, es decir, que no es cualquier proyecto sino que son los que se habían indicado

en las disposiciones en referencia. Ello es, básicamente, porque la doctora María del Rocío Sánchez Montero, Directora del Proyecto de fortalecimiento de la prestación de servicios en el Primer nivel de atención, ha manifestado que, por la fórmula en que fue diseñado el mecanismo, ella no ha podido contar con el equipo de trabajo. La otra opción es tratar ese caso específico y, en esta oportunidad, considerar lo referente al EDUS.

Don Jorge Arturo anota que, tal y como lo ha planteado el licenciado Alvarado Rivera, correspondería que la Junta Directiva conozca hoy la propuesta relacionada con el EDUS y quitarle la parte relacionada con proyectos estratégicos que cuando se den cada proyecto se presente a la Junta Directiva. Manifiesta que le preocupa el control de esas plazas y la permanencia en el tiempo y que se pierda el control. Consulta por qué no modificar a la propuesta de acuerdo que en dos meses se presente el informe a la Junta Directiva y no a la Gerencia, para que haya algún elemento de control en el tiempo.

Consulta el señor Presidente Ejecutivo si les parece.

Responde la arquitecta Murillo Jenkins que no tiene problema.

Manifiesta el señor Presidente Ejecutivo que quisiera hacer una última recomendación y en ello quiere ser categórico. El Proyecto del EDUS tiene que contar con una estructura permanente. La próxima vez quiere ver la propuesta de una estructura permanente.

Indica doña Gabriela que están trabajando en ello y ya casi la tienen.

Reitera el doctor Llorca Castro que la próxima vez quiere ver la propuesta de una estructura permanente, porque ya no hay más tiempo que perder; se acabó el tiempo. Por otra parte, somete a votación la propuesta, cuya resolución en adelante se consigna.

Don Renato indica que con la vehemencia que don Fernando plantea que quiere ver una estructura permanente para una próxima vez, él quisiera, ya que se va a ponerse un poco delicados, ver un cronograma para monitorearlo. Se está realizando un esfuerzo extraordinario, se ha venido trabajando muy arduamente con todo el proceso del EDUS y, entonces, considera que de aquí en adelante y debido al tema tratado en la mañana (resolución de la Sala Constitucional) dar seguimiento a este proceso que ya había iniciado, que tiene mucho avanzado y que se ha tenido conectividad muy grande con los EBAIS y las clínicas y que se va a pasar ahora con la interconexión a nivel hospitalario, le parecería que periódicamente se tenga información sobre el proceso para ir viendo el cumplimiento que está establecido. Está bien que hay un cronograma pero hay que ir viendo los alcances y los cumplimientos de las metas para que después no se venga a decir que se ha cumplido sólo el 50%.

La señora Gerente de Infraestructura y Tecnologías manifiesta que hay un acuerdo de Junta Directiva que establece la presentación de informes cada tres meses. Han venido y han presentado el cronograma y los avances. Señala que cronograma tienen no ahora sino desde el año cero y han ido con un estricto control. A veces, aunque un proyecto se declare estratégico por parte de la Junta Directiva a la hora de operativizarlo resulta que no se alinean los asuntos. Anota que, con mucho gusto, pueden dar un informe mucho más amplio pero sí han estado

presentando informes pero sí tienen un cronograma estricto que tiene alrededor de cincuenta actividades cronometradas cada una.

El doctor Llorca Castro señala que la Junta Directiva se preocupó muchísimo en cuanto a la resolución de la Sala Constitucional referente al EDUS. Hoy se consumió prácticamente la mañana en ese asunto, en parte. Uno de los nuevos acuerdos es que el informe tiene que ser mensual. El asunto es muy tedioso pero es así. Se tienen que dar señales a la Sala Constitucional y convencerlos (incluso, se comprometió a ir a explicar a la Sala Constitucional). En fin, quiere decir que hay que ir a convencerlos pues de lo contrario estarían colocados en un problema muy serio. Este acuerdo de hoy es parte de ello; es la línea del convencimiento; llegar a constituir una estructura, también, lo es, etc. Por lo tanto, hay que ir a justificar muy bien los retrasos por factores externos a la Caja; está el tema de la falta de infraestructura que se sufre, la contratación con el ICE (Instituto Costarricense de Electricidad). Asimismo, se tiene que poner en evidencia la aprobación de recursos, o sea, montos. Ir a convencer a la Sala Constitucional de que esta Junta Directiva no ha estado de brazos cruzados y que no sólo recibía los informes sino que aprobaba recursos. Hace hincapié en que hay que ir a convencer a la Sala Constitucional.

Seguidamente, don Fernando somete a votación los acuerdos en la forma en que se han planteado y son acogidos por unanimidad de los presentes.

Por lo tanto, se tiene a la vista el oficio número GIT-0322-2018, de fecha 27 de febrero de 2018, firmado por la señora Gerente de Infraestructura y Tecnologías, que en adelante se transcribe, y de conformidad con lo acordado en el artículo 24° de la sesión N° 8924, en forma complementaria con lo ahí resuelto, presenta la propuesta en relación con la sustitución interina de funcionarios que se requieran para el proceso de implementación del Proyecto EDUS:

“Con base en la recomendación del Ing. Manuel Rodríguez Arce, Director del Proyecto EDUS, a la vista en oficio EDUS-0397-2018, como complemento a lo resuelto por la Junta Directiva en el artículo 24° de la sesión N° 8924, para toma de decisión del Órgano Superior, presento propuesta para autorización de sustitución interina de funcionarios para Implementación del Proyecto Expediente Digital Único en Salud, al amparo de los lineamientos generales contenidos en el documento denominado “Disposiciones para el nombramiento interino de funcionarios asignados para atender proyectos especiales y la cadena de sustitución de éstos”, en los siguientes términos:

I INTRODUCCIÓN

Conforme los plazos establecidos en la Ley No. 9162 Expediente Digital Único en Salud, actualmente los diferentes involucrados en la implementación de los sistemas de información que conforman el EDUS se encuentran realizando el despliegue de los mismos en los Centros Médicos del II y III Nivel de Atención.

En este contexto, conforme las necesidades de los diferentes Centros, se hace necesario reforzar el recurso humano para apoyar las funciones de los equipos implementadores en el proceso de cobertura y adopción del EDUS, al amparo de los lineamientos generales contenidos en el documento denominado “Disposiciones para el nombramiento interino de

funcionarios asignados para atender proyectos especiales y la cadena de sustitución de éstos”.

Lo anterior, en función de las actividades planificadas para la Puesta en Marcha del Proyecto Expediente Digital Único en Salud (EDUS/ARCA) en el nivel Hospitalario y de acuerdo con las necesidades de recurso humano para lograr la ejecución de los planes de puesta en marcha de cada centro, en aras de disponer de un mecanismo ágil y eficiente que permita la sustitución de personal y alcanzar los objetivos de implementación del Proyecto EDUS.

II ANTECEDENTES

1. La Junta Directiva, mediante en el punto 2, del acuerdo adoptado en el artículo 24° de la Sesión N° 8924 del 31 de agosto de 2017, autorizó:

(...) “Autorizar la aplicación del procedimiento sobre “Disposiciones para el nombramiento interino de funcionarios asignados para atender proyectos especiales y la cadena de sustitución de éstos” para dotar del recurso humano requerido al Proyecto EDUS-ARCA para los perfiles de puesto descritos en el cuadro “Identificación de brechas en Recurso Humano”, incluido en el citado oficio número GIT-8493-2017 y que seguidamente se consigna (...)”

2. En sesión del Comité Estratégico del EDUS-ARCA celebrada el 20 de setiembre de 2017, asunto 4 se expone el tema de la sostenibilidad de la Implementación del EDUS en el Nivel Local:

“Dada la complejidad del proceso de implementación en los Centros Hospitalarios, los equipos locales, en los casos que correspondan y previa elaboración del plan de trabajo detallado de implementación, podrán dar continuidad al proceso de capacitación y acompañamiento local vía mecanismos de sustitución y/o tiempo extraordinario. Se propone la continuidad del equipo gestor local mediante sustitución, conforme el plan de trabajo establecido por cada Hospital, en conjunto con el equipo implementador respectivo. Los presupuestos requeridos para dar sostenibilidad a este proceso los podrá gestionar el director del Hospital, con su instancia jerárquica superior inmediato, disponiendo del criterio técnico del Equipo Implementador”.

3. Mediante oficio EDUS-0122-2018 del 22 de febrero de 2018 se solicitó a los Directores Generales de los 29 hospitales la elaboración de Plan de Implementación para la Puesta en Marcha del EDUS.

En respuesta al oficio EDUS-0122-2018, se cuenta con los Planes de Implementación de: Hospital Dr. Tony Facio Castro, Hospital de Guápiles, Hospital William Allen Taylor Turrialba, Hospital Maximiliano Peralta Jiménez, Hospital Dr. Roberto Chacón Paut, Hospital Nacional de Geriátría y Gerontología, Hospital de las Mujeres Dr. Adolfo Carit Eva, Hospital Humberto Araya Rojas (CENARE), Hospital Manuel Mora Valverde de Golfito, Hospital Ciudad Neily, Hospital San Vito, Hospital Tomas Casas

Casajús, Hospital Dr. Escalante Pradilla, Hospital San Juan de Dios, Hospital Rafael Ángel Calderón Guardia, Hospital Upala, Hospital Dr. Enrique Baltodano Briceño, Hospital La Anexión, Hospital San Carlos, Hospital Los Chiles, Hospital Dr. Carlos Luis Valverde Vega, San Francisco de Asís, Hospital México.

4. Con base en el análisis de los planes locales remitidos por los Directores de los Centros Médicos, se determina la necesidad de disponer, **de forma temporal**, de funcionarios que apoyen el despliegue de las diferentes tareas para planificadas para la puesta en marcha del EDUS.

III JUSTIFICACION:

Con base en los planes enviados por todos los hospitales del país, para la puesta en marcha del EDUS, se identifican las necesidades del recurso humano que es necesario sustituir con el objetivo de ejecutar todas las actividades que van a requerir del apoyo de funcionarios del centro de salud con dedicación exclusiva para el proyecto.

Lo anterior se considera indispensable para el cumplimiento de los plazos establecidos en la Ley No. 9162 y el cronograma de trabajo definido por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Cabe indicar que debido a que es un esquema proyectizado, este esfuerzo es **temporal**, en aras de cumplir con las tareas insertas en los planes correspondientes.

III RECOMENDACIÓN Y PROPUESTA DE ACUERDO

Considerando el criterio y recomendación del Ing. Manuel Rodríguez Arce, Director del Proyecto EDUS, como complemento a lo aprobado en el artículo 24° de la sesión N° 8924, celebrada el 31 de agosto de 2017, con el fin de brindar continuidad al proceso de implementación del Expediente Digital Único en Salud, para toma de decisión de la Junta Directiva presento la siguiente propuesta de acuerdo ...”.

con base en lo expuesto por la Gerente de Infraestructura y Tecnologías, y por el ingeniero Manuel Rodríguez Arce, Director del Proyecto EDUS, y con base en la recomendación de la arquitecta Murillo Jenkins, que consta en el citado oficio número GIT-0322-2018, la Junta Directiva -por unanimidad- **ACUERDA:**

1. Autorizar a los Directores Generales de Hospitales, Directores Regionales de Servicios Médicos, y a la Dirección del Proyecto EDUS, la sustitución interina de funcionarios que se requieran para el proceso de implementación del Expediente Digital en Salud, tomando como referencia los lineamientos generales contenidos en el documento denominado “Disposiciones para el nombramiento interino de funcionarios asignados para atender proyectos especiales y la cadena de sustitución de éstos”.

Dichas sustituciones podrán realizarse por un período de tres meses, prorrogables en caso de ser necesario, siempre y cuando se justifique debidamente en razón de completar la implementación del EDUS en todos los centros de salud de la Institución, y se cuente con la

aprobación del Director del Proyecto EDUS y del Director del Centro de Salud o Dirección Regional.

En caso de que las prórrogas superen un año, las subsiguientes deben obtener la autorización de la Gerencia respectiva del recurso sustituido.

2. Para estos efectos, se instruye a la Dirección del Proyecto EDUS, para que establezca, en conjunto con los Directores Generales de los Hospitales y Direcciones Regionales de Servicios Médicos, los mecanismos de control interno suficientes y pertinentes para garantizar el adecuado desarrollo de las actividades contenidas en los planes de implementación local. De lo actuado deberá presentarse un informe cada dos meses a la Junta Directiva.

Por otra parte, el Director Devandas Brenes señala, porque está asociado al asunto en consideración, que hay una preocupación de los trabajadores en torno a lo que puede implicar el desarrollo de estas tecnologías. Se quejan de que han enviado notas, han pedido explicaciones y que nadie les da respuesta ni acuse de recibo. Se trata de los trabajadores afectados que se sienten preocupados. Considera que éste es un asunto que hay que tomar en cuenta.

Indica el señor Presidente Ejecutivo que se trata de un tema de salud ocupacional.

Considera el doctor Devandas Brenes que es, también, el éxito del Proyecto para evitar resistencias. En la comunicación que envían señalan que hay acuerdos de la Junta Directiva en que se solicita a las Gerencias Administrativa y Médica, y que ni siquiera se les acusa recibo.

ARTICULO 27°

Se toma nota de que se reprograma, para una próxima sesión, la presentación de los temas que se detallan:

I) Gerencia de Pensiones:

Oficio N° GP-0875-2018, de fecha 19 de febrero de 2018: *propuesta revalorización N° 73 de los montos de las pensiones del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte*, a partir del 1° de enero de 2018.

II) Gerencia de Logística: para decisión:

Contratación administrativa:

a.1) Oficio N° GL-0232-2018, de fecha 23 de febrero de 2018: *propuesta convalidar el acto de adjudicación de la compra directa N° 2016CD-000090-5101, promovida para la compra de Fingolimod 0,5, código 1-11-41-0108: ítem único: 212 (doscientos doce) cientos*, cantidad referencial, por un precio unitario de \$7.543,00 cada ciento, a favor de Distribuidora Farmanova S.A., oferta en plaza; monto total estimado por adjudicar \$1.599.116,00.

a.2) **Oficio N° GL-0233-2018**, de fecha 23 de febrero de 2018: propuesta adjudicación *licitación pública N° 2016LN-000005-05101, a través de la plataforma electrónica Compr@red, promovida para la compra de Pruebas para la determinación semi-automatizada de microorganismos y determinación de PSA*: ítem único: 170.000 unidades, cantidad referencial, por un precio unitario de \$8,20 cada unidad, a favor de CAPRIS S.A., oferta N° 01, en plaza; monto estimado a adjudicar \$1.394.000,00 (un millón trescientos noventa y cuatro mil dólares).

III) Gerencia Médica: para decisión.

a) **Oficio N GM-SJD-0079-2018**, de fecha 9 de enero de 2018: propuesta reforma *Reglamento del Comité Central de Farmacoterapia de la CCSS: artículos 3, 8, 10, 11, 16, 17, 20, 21, 23, 25, 26 y 28 e inclusión Capítulo Noveno: Actividades de apoyo al Comité Central de Farmacoterapia.*

b) **Oficio N° GM-SJD-29576-2017**, de fecha 28 de setiembre de 2017: propuestas:

- *Política Institucional de Atención Integral a la Adolescencia*, así como
- *Servicios hospitalarios diferenciados y amigables para personas adolescentes.*

c) *Asuntos informativo:*

c.1) **Oficio N° GM-SJD-31049-2017**, de fecha 1° de noviembre de 2017: atención artículo 3°, sesión 8927 del 21-09-2017: *informe de la Dirección Técnica del Proyecto de Fortalecimiento de la Atención Integral del Cáncer sobre los recursos destinados para la atención del cáncer.*

c.2) **Oficio N° GM-SJD-20608-2017**, de fecha 31 de marzo de 2017: presentación *Informe Programa de trasplante hepático y cirugía hepatobiliar.*

c.3) **Oficio N° GM-SJD-23353-2017**, de fecha 29 de mayo de 2017: *informe avances estrategia de la Patología Cardiovascular.*

c.4) **Oficio N° GM-SJD-23198-2017**, de fecha 29 de mayo de 2017: atención artículo 10°, sesión N° 8545 “*Informe del equipo de especialistas nacionales nombrado para el análisis de la situación del Seguro de Salud*”: recomendación R76¹⁵ (R.76): *informe análisis comportamiento de las hospitalizaciones evitables 1997-2016 (23°, 8586).*

IV) Gerencia Financiera: para decisión.

a) **Oficio N° GF-3052-2017**, de fecha 25 de octubre de 2017: presentación *estados financieros institucionales del Seguro de Salud al 30 de junio-2017.*

¹⁵ R.76. Estimar y divulgar públicamente las estadísticas pertinentes para conocer el desempeño actual de los servicios en materia de enfermedades y mortalidad prevenible.

- b) **Oficio N° GF-0266-2018**, de fecha 23 de enero de 2018: propuesta *Plan- Presupuesto Ordinario del año 2018 (DFOE-SOC-1470)*.
- c) **Oficio N° GF-0541-2018**, de fecha 8 de febrero de 2018: *informe situación de la deuda del Estado con la CCSS, al mes de diciembre de 2017, (información solicitada por el Director Barrantes Muñoz, punto 9)*.

V) Gerencia Administrativa: para decisión:

- a) **Oficio N° GA-42418-2017**, del 24 de agosto de 2017: presentación *informe técnico-jurídico y propuestas en relación con los pluses salariales en:*
- *Reconocimiento de Patólogos.*
 - *Incentivo vivienda Médico Asistente Especialista Zona Rural.*
 - *Salario en especie y auxilio económico para la alimentación.*
- b) **Oficio N° GA-42860-2017**, del 6 de noviembre de 2017: **propuesta “Reglamento uso medios electrónicos de comunicación e imágenes en la CCSS”**; anexa oficio N° DJ-5397-2017.
- c) **Oficio N° GA-0048-2018** de fecha 17 de enero de 2018: análisis y propuesta de contar con un *museo, sala y/o casa de la cultura en la CCSS (12°, 8915)*

Asuntos informativos:

- d) **Oficio N° GA-0053-2018**, de fecha 16 de enero de 2018: *informe sobre la respuesta institucional en la atención de la emergencia provocada por el Huracán Otto.*
- e) **Oficio N° GA-0127-2018 / GM-SJD-1043-2018**, de fecha 25 de enero de 2018: *cronograma de trabajo en relación con la finalización del Proyecto Modelo de Evaluación de Directores Médicos de Centros de Salud en la CCSS el 30 de abril-2018.*
- f) **Oficio N° GA-0313-2018**, de fecha 20 de febrero de 2018: atención artículo 17°, sesión N° 8919 del 3-08-2017: *informe específico sobre cómo están funcionando los órganos bipartitos y dentro de ellos Junta de Relaciones Laborales*, a raíz del recurso de apelación presentado por el investigado Junior Trejos Rojas, expediente N° CIPA-063-09.

VI) Gerencia de Pensiones: para decisión.

- a) **Oficio N° 0396-2018**, de fecha 29 de enero de 2018: **Informe final “Mesa de Diálogo de los Sectores Sociales para la sostenibilidad del Seguro de Pensiones de la CCSS” (7°, 8941)**.

- b) **Oficio N° GP-53682-2017**, de fecha 24 de noviembre de 2017: presentación documento “*Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, Valuación Actuarial de Corto Plazo con corte al 31 de diciembre-2016*”.
- c) **Oficio N° GP-53710-2017**, de fecha 27 de noviembre de 2017: *informe de la SUPEN (SP-1092-2016) al Comité de Vigilancia del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, correspondiente a la situación del RIVM al 31 de diciembre de 2015 y hechos subsecuentes al 31 de agosto de 2016*”.
- d) **Oficio N° GP-54055-2017**, de fecha 15 de diciembre de 2017: atención artículo 5°, acuerdo segundo de la sesión N° 8911 del 15-06-2017: *informe acciones ejecutadas en cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el informe de Auditoría Interna oficio N° 49532 (Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte)*.
- e) **Oficio N° GP-0627-2018**, de fecha 7 de febrero de 2018: *informe de la SUPEN al Comité de Vigilancia del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte*.
- f) **Informe de las inversiones del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte:**
 - f.1 **Oficio N° GP-51244-2017 del 7-8-17: Informe de las inversiones** del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte correspondiente al II Trimestre del 2017.
 - f.2 **Oficio N° GP-0493-2018 del 31-01-18: Informe de las inversiones** del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte correspondiente al IV Trimestre del 2017.
Anotación: se presenta según lo dispuesto en el artículo 8°, inciso d) del Reglamento para la Inversión de las Reservas del Seguro de IVM.

VII) Auditoría.

Oficio 5157-2018 de fecha 15 febrero de 2018: informe Gerencial sobre la actividad desplegada por la Auditoría Interna durante el período 2017.

VIII) Proposiciones y asuntos por presentar por parte del señor Presidente Ejecutivo, entre otros:

- a) **Oficio N° P.E.1896-2016** de fecha 23 de junio de 2016: nuevo diseño del *Plan Estratégico Institucional 2015-2018*; se atiende lo solicitado en el artículo 22°, apartado 5, sesión N° 8818: **se acordó:** *instruir a la Presidencia Ejecutiva y a las Gerencias para que inicien un proceso de divulgación del citado Plan Estratégico Institucional*.
- b) **Oficio N° P.E. 25.921-2015** de fecha 20 de abril de 2015: **propuesta readecuación e integrada del “Proyecto de Desarrollo Integral de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos en la CCSS”** (art. 8°, ses. N° 8794 del 17-08-2015).
- c) **En el oficio N° DPI-554-16 fechado 20 de diciembre-2016: solicita retiro del oficio N° DPI-186-16**, del 8-01-2016 que contiene el *informe ejecutivo del IGIS “Índice de gestión Institucional período 2013-2015”*, con el fin de presentar el informe integrado

del período 2013-2016 en febrero-2017 (Ref.: PE-55833-16); se atiende la solicitud del Director Barrantes Muñoz.

Anotación: fijación *fecha para recibir a la Defensora de los Habitantes, que solicitó audiencia para tratar el tema del aseguramiento en la Institución.*

- d) Programación** *Asamblea de accionistas de la Operadora de Pensiones Complementarias y de Capitalización Laboral de la Caja Costarricense de Seguro Social S.A. (OPCCSS, S.A.): presentación –Informe de Resultados correspondientes al Primer y Tercer Trimestre del año 2017, por parte de la Presidencia y Fiscalía; capitalización utilidades.*

IX) Proposiciones y asuntos varios de los señores Directores.

Anotación: *el 2-5-17 y el 16-6-17 la Sría. Junta Directiva remitió recordatorios a los Sres. y Sras. Gerentes, a quienes se pidió rendir los informes.*

A) Planteamientos Director Barrantes Muñoz:

- 1) Que conocida la propuesta de Modelo Integral de Riesgos y su mapa de ruta, dado que el calendario de ésta es a dos años plazo, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley de Control Interno, se solicite a todas las Gerencias institucionales la presentación a la Junta Directiva de los planes actuales de gestión de riesgos correspondientes a las áreas a su cargo. Plazo: un mes.
Nota: *mediante el oficio del 3-7-17, N° 53.007, la Secretaria Junta Directiva solicita a todas las Gerencias atender este asunto.*
- 2) Reiterar lo solicitado en relación con el oficio N° GL-43.704-206 sobre Proyecto de Evaluación independiente sobre la eficiencia en los procesos de contratación pública de medicamentos de la CCSS. Pendiente de presentar a Junta Directiva conforme se solicitó mediante el oficio N° 68310 de fecha 29-11-16.
Nota: *mediante el oficio del 3-7-17, N° 53.008, la Secretaria Junta Directiva solicita a la Gerente de Logística atender este asunto.*
- 3) Revisión de la situación actual del régimen de cesantía en la CCSS previo análisis de legalidad del acuerdo adoptado por la Junta Directiva, de su ajuste con la equidad y de su impacto financiero, a fin de resolver conforme con el objetivo de la sostenibilidad institucional. Fijar plazo al informe solicitado en el oficio N° 60.651 emitido por la Presidencia Ejecutiva y dirigido al Gerente Administrativo el 10-10-2016.
Nota: *mediante el oficio del 3-7-17, N° 53.009, la Secretaria Junta Directiva solicita al Gerente Administrativo atender este asunto.*
- 4) A fin de que se establezcan y ejecuten las acciones necesarias que garanticen que las bases de datos EDUS, SICERE y cualesquiera otra en la CCSS cumplan con la protección que exige la Ley de protección de datos personales, se solicite presentar de inmediato el informe unificado solicitado a la Gerencias Médica, Financiera, de Infraestructura y Tecnologías (oficio 68.307) con plazo para enero de 2017.

Notas:

- i) mediante el oficio del 3-7-17, N° 53.010, la Secretaria Junta Directiva solicita a la Gerente Médico, al Gerente Financiero y a la Gerente de Infraestructura y Tecnologías atender este asunto.*
- ii) Por oficio del 18-12-17, N° GIT-55336-2017, la Gerente de Infraestructura y Tecnologías se dirige a la Gerente Médico y le recuerda el requerimiento de la Junta Directiva.*

- 5) Reiterar que se informe a la Junta Directiva sobre los alcances e implicaciones para la CCSS del documento suscrito entre la Presidencia Ejecutiva y el Ministro de Salud sobre la creación del Instituto de la Equidad en Salud.

Nota: mediante el oficio del 3-7-17, N° 53.011, la Secretaria Junta Directiva solicita a la Gerente Médico atender este asunto.

- 6) Se reitera solicitud presentación, por parte de la Gerencia Médica, del estudio solicitado por la Junta Directiva, en cuanto al aprovechamiento de capacidad instalada en unidades hospitalarias de la Caja Costarricense de Seguro Social, a efecto de precisar estrategias y acciones sostenibles para disminución y adecuado manejo de las listas de espera.

Notas:

- Mediante el oficio del 4-7-17, N° 53.013, la Secretaria Junta Directiva solicita a la Gerente Médico atender este asunto.*
- Por medio del correo electrónico del 1-9-17, la Lida. Ana María Coto Jiménez, Asesora Gerencia Médica, informa que este asunto será presentado en la segunda de setiembre del año 2017.*

- 7) Que la Gerente Médica presente a la Junta Directiva, en un plazo de 22 días, la evaluación detallada de los resultados e impacto de todas los proyectos de jornadas extraordinarias presentadas por esa Gerencia, aprobadas por la Junta Directiva para diversas unidades médicas hospitalarias para disminuir listas de espera quirúrgicas y la relación de costo beneficio de los resultados.

Nota: mediante el oficio del 14-9-17, número 53.541 la Secretaria Junta Directiva solicita a la Gerente Médico atender este asunto.

- 8) Solicitar a la Gerencia Financiera el informe pedido en el oficio N°60.649 de fecha 10 de octubre de 2016: informe general sobre situación actual de adeudos del Estado con la CCSS, considerando la situación del crédito con el Banco y propuestas de estrategias de cobro y recuperación de los ítemes adeudados.

Nota: mediante el oficio del 4-7-17, N° 53.014, la Secretaria Junta Directiva solicita al Gerente Financiero atender este asunto.

- o Por medio el oficio GF-0541-2018, fechado 8 de febrero de 2018 la Gerencia Financiera presenta el informe; tema incluido en la agenda.*

- 9) **Oficios números ETAH-024-6-17** del 26-6-17-7-17 y **ETAH-041-09-17** del 07-09-17: informes remitidos por el Dr Francisco Cubillo, Coordinador del ETAH (Equipo técnico de apoyo hospitalario); **situación actual del ETAH**; el Dr. Cubillo Martínez y el Lic. José Vicente Arguedas Mora se jubilan el 29-9-17.

B) Planteamientos del Director Gutiérrez Jiménez: asuntos en proceso de atención por parte de la administración:

b.1 Modelo salarial. Nuevas Alternativas.

Por medio de la nota N° 56.238 se solicitó al Gerente Administrativo el abordaje del asunto y presentar a la Junta Directiva la información pertinente.

b.2 Modelo de Servicio.

b.3 Tema referente a la productividad.

Por medio de la nota N° 56.238 se solicitó al Gerente Administrativo el abordaje del asunto y presentar a la Junta Directiva la información pertinente.

Anotaciones:

- El Director Gutiérrez Jiménez reitera el apoyo y hace suyas las solicitudes del Director Barrantes Muñoz que se consignan en los puntos 1, 3, 4, 7, 8 y 10. En el caso del apartado 9), referente al *informe general sobre situación actual de adeudos del Estado con la CCSS, considerando la situación del crédito con el Banco y propuestas de estrategias de cobro y recuperación de los ítemes adeudados*, solicita que se adicione las deudas por superávit de las empresas del Estado relacionadas con el artículo 78 de la Ley de Protección al Trabajador.
- Por medio del oficio N° 53.111 del 31-7-17, la Sría. de Junta Directiva solicita al Gerente de Pensiones la atención de lo gestionado en cuanto a artículo 78 de la Ley de Protección al Trabajador.

C)

i) Mociones planteadas por el Director Devandas Brenes:

Moción N° 1:

Instruir a la Gerencia Médica para que llegue a acuerdos con los colegios profesionales que instalen consultorios de atención a médicos para sus agremiados. Tales servicios se realizarán en el marco de las regulaciones establecidas en el Reglamento de Médicos de Empresa.

Moción N° 2:

Informe de la Gerencia de Logística y de la Auditoría, en relación con inventarios en Almacén General.

Nota: en el capítulo de la Gerencia de Logística se contempla el informe visible en el oficio N° PE-13671-2017 del 5-07-17: anexa nota N° GL-45.559-2017/DABS-

01144-2017/ALDI-4364-2017 del 29-06-2017: que contiene el resumen ejecutivo, en función a la justificación de inventarios de la Unidad Programática 1144 Área Almacenamiento y Distribución (ALDI).

D) Planteamiento Director Loría Chaves:

- d.1** Convenios con las universidades para la formación de especialistas.
- d.2** Clasificación del Área de Salud de Goicoechea 2, en resguardo de los acuerdos de Junta Directiva.
- d.3** Conocimiento del protocolo de readaptación laboral aprobado por la Gerencia y sus impactos.
- d.4** Revisión del artículo 9° de la sesión N° 6527 del 6 de octubre de 1988, que otorga beneficios a los instructores del CENDEISSS (Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social).
- d.5** Revisión de la política para establecer la razonabilidad de precios.

Anotación:

- i) En el artículo 5° de la sesión N° 8896 del 23-3-17, se solicitó a todas las Gerencias bajo la coordinación de la Gerencia de Logística una revisión del asunto, en razón de planteamientos recibidos por parte de organizaciones y grupos trabajadores de la CCSS; ya se hizo recordatorio a Gerencia Logística sobre el particular.
- ii) En el capítulo de la Gerencia de Logística se contempla el oficio de la Gerencia de Logística N° *GL-45.651-2017 del 27-07-2017, que contiene el informe en relación con la Metodología para la Elaboración de Estudios de Razonabilidad de Precios en Procedimiento de Compra que tramita la CCSS.*

E) Puestos confianza Junta Directiva.

X) ASUNTOS QUE SE PROPONE REPROGRAMAR PARA UNA PROXIMA SESIÓN:

1) GERENCIA ADMINISTRATIVA:

Asuntos informativos:

- a) Oficio N° GA-42564-2017, del 20 de setiembre de 2017: *informe asignación, utilización y estado de las ambulancias* (14°, 8926).**
- b) Oficio N° GA-42098-2017, de fecha 27 de junio de 2017: *certificación otorgada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) de la iniciativa Global EMT que clasifica al Equipo Médico de Emergencias de la CCSS como EMT nivel uno; EMT (Equipo Médico de Emergencia). Presentación.***

- c) **Oficio N° GA-42409-2017**, de fecha 23 de agosto de 2017: atención artículo 30°, sesión N° 8878 del 8-12-2016: **informe en relación con la puesta en marcha de la propuesta introducción de “Mecanismos alternos al procedimiento administrativo y disciplinario y/o patrimonial tramitados en la CCSS”.**
- d) **Oficio N° GA-42752-2017**, del 20 de octubre de 2017: informe sobre *plazas de médicos especialistas que están siendo ocupadas sólo por cuatro horas* (39°, 8899).

Asuntos para decisión:

- e) **Gerencia Administrativa y Financiera: oficio N° GF-0876-2017/GA-42487-2017**, de fecha 4 de setiembre de 2017: atención artículo 6°, sesión N° 8890 del 23-02-2017: **informe análisis plus salarial de representación judicial, origen e implicaciones (ejercicio de la labor de representación judicial sin límite de suma de los abogados que son funcionarios de la CCSS).**
- f) **Oficio N° GA-42147-2017**, de fecha 4 de julio de 2017: propuesta e informe de **actualización y seguimiento sobre medidas cautelares en curso –separación del cargo con goce de salario en procedimientos administrativos –debidos procesos-** (se atiende art. 11°, sesión N° 8840; el asunto se origina en solicitud hecha por Sindicato Nacional de Administradores de Servicios de Salud del Seguro Social /SINASSASS/; ya se le dio respuesta).
- g) **Oficio N° GA-42772-2017**, del 25 de octubre de 2017: atención artículo 17°, sesión N° 8919 del 3-08-2017: **informe funcionamiento Órganos Bipartitos y Paritarios.**

2) GERENCIA DE LOGÍSTICA.

a. Asuntos Informativos:

- a.1 **Oficio N° GL-45.559-2017/DABS-01144-2017/ALDI-4364-2017 del 29-06-2017:** contiene resumen ejecutivo, en función de la **justificación de inventarios de la Unidad Programática 1144 Área Almacenamiento y Distribución (ALDI)**, que es trasladada a la Junta Directiva por medio de la nota N° PE-13671-2017 del 5-07-17, firmada por la Msc. Elena Bogantes Zúñiga, Asesora de la Presidencia Ejecutiva. **Se atiende la solicitud del Director Devandas Brenes.**
- a.2 **Oficio N° 53202**, del 6 de julio de 2017, firmado por el Auditor Interno, sobre los **hechos relacionados al Inventario y Suministros y Medicamentos 2016 a nivel institucional, así como la justificación de las diferentes (faltantes y sobrantes) de algunas bodegas del Área de Almacenamiento y Distribución.**
- a.3 **UNDECA (Unión Nacional Empleados CCSS): oficio N° SG-900-2017**, del 9-8-17, firmado Srio. Gral.: solicita se le informe sobre denuncia presunta pérdida millonaria por faltante medicamentos.

- b. **Oficio N° GL-45.651-2017**, de fecha 27 de julio de 2017: informe relacionado con la *“Metodología para la elaboración de Estudios de Razonabilidad de Precios en Procedimientos de Compra que tramita la CCSS”* (se atiende lo solicitado en el art. 5°, sesión N° 8896, así como la solicitud del Director Loría Chaves -punto d.4-).
- c. **Oficio N° GL-45.366-2017**, fechado 18-5-2017: atención artículo 21°, sesión N° 8809 del 05-11-2015: informe en relación con las *causas por las que se debió recurrirse a la modificación contractual, en el caso del renglón uno (01) de la licitación pública N° 2010LN-000005-1142: adquisición de pruebas efectivas automatizadas para la identificación de microorganismos y de sensibilidad a los antibióticos (PSA) controles (cepas ATCC) e insumos, código 2-88-16-0225.*
- d. **Oficio N° GL-45.426-2017**, de fecha 14 de junio de 2017: informe en relación con el *consumo del catéter intravenoso número 22 G x 2.54 cm., código 2-03-01-0997* (art. 13°, Ses. N° 8849).
- e. **Oficio N° GL-45.511-2017**, de fecha 4 de julio de 2017: informe sobre el **análisis del proyecto de la UNOPS denominado “Evaluación independiente de eficiencia en la contratación pública para la CCSS”**; solicitado en el artículo 17°, sesión N° 8841.
- f. **Oficio N° GL-45.465-2017** de fecha 1° de agosto de 2017: atención artículo 29°, sesión N° 8901 del 27-04-2017: *informe sobre situación actual del Área de Laboratorio Óptico; limitación espacio físico y recurso humano.*
- g. **Oficio N° GL-46121-2017**, de fecha 13 de noviembre de 2017: atención artículo 38°, sesión N° 8900 del 20-04-2017: informe en relación con la **licitación pública N° 2010LN-000017-1142: “Pruebas efectivas para detectar antígenos y anticuerpos anti-eritrocitos”**, contrato 8521 de 25 de febrero del año 2014, reclamo presentado por el Sr. José Francisco Coto Gómez, Gerente General de Diagnostika S.A.
- h. **Oficio N° GL-0050-2018/GM-DFE-0665-2018**, de fecha 18 de enero de 2018: informe sobre la *situación de abastecimiento de Sofosfuvir + Velpatasvir para el tratamiento de Hepatitis C* (artículo 9°, sesión N° 8950 del 11-1-18).
- i. **Oficio N° GL-0134-2018**, de fecha 1° de febrero de 2018: acciones realizadas en el **procedimiento de insumos para Terapia Endovascular –Hemodinamia** (5°, 8902).
- j. **Para decisión: oficio número GL-0162-2018** de fecha 8 de febrero del 2018: *propuesta reforma “Modelo de distribución de competencias en Contratación Administrativa y Facultades de adjudicación de la CCSS”*, según se detalla:
- Modificar los artículos 1, 2, 4 y 5 y establecer
 - Transitorio I: los procedimientos de contratación iniciados antes de la vigencia de este modelo, se concluirán conforme a las disposiciones vigentes al momento ...

- Transitorio II: ... inclusión de la figura del Gestor de Red al mismo nivel del DRSS y de igual forma en caso de requerirse modificaciones al citado MODICO (Modelo de Distribución de Competencias) respecto nomenclaturas u otros de carácter formal producto del proceso de reestructuración del nivel central, se delega en el Área de Regulación y Evaluación la modificación de los nombres respectivos.

Anotación: *Se presenta el oficio arriba indicado y dejar sin efecto los oficios números GL-45.701-2017 del 7-08-2017 y GL-46.108-2017 del 7-11-2017.*

3) GERENCIA DE PENSIONES:

- a) **Para decisión:** se presentan en atención a: disposición 4.1, inciso a) informe de la Contraloría DFOE-SOC-35-2008; artículo 2º, Acuerdo primero, sesión Nº 8288 y artículo 23º, sesión Nº 8245:

a.1 **Nº GP-51313-2017 del 4-8-17: Estados financieros auditados del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte al 31 de diciembre del 2016.**

a.2 **Nº GP-51314-2017 del 4-8-17: Estados financieros auditados del Régimen no Contributivo de Pensiones al 31 de diciembre del 2016.**

- b) **Asuntos informativos:**

b.1 **Oficio N°GP-52.426-2017 del 27 de setiembre del 2017:** Informe *Perfil de Pensiones por Invalidez que se están concediendo en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte* (artículo 16º, sesión Nº 8908).

b.2 **Oficio N° GP-53795-2017,** de fecha 30 de noviembre de 2017: atención artículo 5º, sesión Nº 8935 del 30-10-2017: informe *impacto en el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte de no contar con los recursos que corresponden al 0.66% del aporte del Estado.*

b.3 **Oficio N° GP-53680-2017,** de fecha 24 de noviembre de 2017: atención artículo 5º, sesión Nº 8911 del 15-06-2017: **propuesta recomendación escenario 2: Distribución de recursos provenientes del artículo 78º de la Ley de Protección al Trabajador; anexa oficios números DAE-0898-2017 del 23-11-2017 y DFA-1810-2017:**

Escenario 1: asignar el 95% de los recursos corrientes al flujo de efectivo del RIVM y 5% a influenciar la escala contributiva del RIVM

Escenario 2: asignar el 90% de los recursos al flujo efectivo del RIVM y 10% a influenciar la escala contributiva del RIVM

4) GERENCIA MÉDICA:

- a.1) **Oficio N° GM-SJD-23023-2017** de fecha 30 de junio de 2017: atención artículo 4° de la sesión N° 8904 del 11-05-2017: anexa *cuadro de resumen de cada uno de los asuntos a los cuales la Junta Directiva solicitó dar atención y las acciones desarrolladas en cada caso.*
- a.2) **Oficio N° GM-SJD-27051-2017** de fecha 8 de agosto de 2017: atención de lo acordado en el artículo 22°, sesión N° 8888 del 16-02-2017: *informe respecto del mamógrafo del Hospital Nacional de Geriatría y Gerontología Raúl Blanco Cervantes.*
- a.3) **Oficio N° GM-SJD-29993-2017 de fecha 04 de octubre del 2017:** revisión Anual de la vigencia de las áreas establecidas como prioritarias. (Art. 22, sesión N° 8709, celebrada el 03-04-2014).

b) Otros asuntos informativos:

- b.1) **Oficio N° GM-SJD-23814-2017**, de fecha 12 de junio de 2017: *informe de -doble disponibilidad en Neurocirugía de los Hospitales México, San Juan de Dios y Calderón Guardia* (art. 38°, ses. N° 8549: se dio la autorización para que, a partir del mes en curso y hasta marzo del año 2012, en el caso Neurocirugía, en los Hospitales México, San Juan de Dios y Calderón Guardia, se realice doble disponibilidad).
- b.2) **Oficio N° GM-SJD-23815-2017**, de fecha 12 de junio de 2017: *informe de los medicamentos objeto de recursos de amparo* (art. 21°, ses. N° 8908; se atiende la moción de la Directora Alfaro Murillo).

5) GERENCIA FINANCIERA: para decisión:

Asuntos informativos:

- a) **Oficio N° GF-3102-2017¹⁶**, de fecha 29 de agosto de 2017: Gerencia Financiera, Gerencia de Pensiones y Dirección Jurídica: informe sobre el procedimiento de pago de la pensión complementaria del *Fondo de Retiro (FRE)*; se complementa con la nota de la Dirección Jurídica N° DJ-5017-2017 (*art. 15°, Ses. N° 8922 del 17-8-17*).
- b) *Informes de morosidad patronal, trabajador independiente y Estado*
- b.1 **Oficio N° GF-2923-2017**, de fecha 8 de agosto de 2017: *informe de morosidad patronal, trabajador independiente y Estado al II trimestre-2017.*
- b.2 **Oficio N° GF-0202-2018**, de fecha 6 de febrero de 2018: *informe de morosidad patronal, trabajador independiente y Estado al IV trimestre-2017.*
- c) **Oficio N° GF-3562-2017**, del 17 de octubre de 2017: *Estudio de aseguramiento Banco BAC San José Pensiones, Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A.* (Artículo 45°, sesión 8856 y artículo 12°, sesión N° 8872).

¹⁶ Artículo 13°, sesión N° 8950 del 11-01-2018

Asuntos para decisión:

d) **Oficio N° GF-1779-2017**, del 26 de mayo de 2017: presentación a cargo de la firma Despacho Carvajal y Colegiados Contadores Públicos (Auditoría Externa) de los *Estados Financieros Auditados al 31 de diciembre del 2016*.

e) **Oficio N° GF-3448-2017**, del 28 de setiembre del 2017: *costos totales de la propuesta para el cierre de brechas del Primer Nivel de Atención* (art. 26°, sesión N° 8902).

6) GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍAS: asuntos para decisión:

a) **Oficio N° GIT-8394-2017**, fechado 16 de agosto de 2017: presentación segundo informe estado de avance *Proyecto Fortalecimiento de la Arquitectura de la Plataforma Tecnológica Institucional (Centro de Datos)*.

b) **Oficio N° GIT-8661-2017** de fecha 18 de setiembre de 2017: atención artículo 6°, sesión N° 8926 del 14-09-17: informe de *avance proceso de donación de inmueble del Ministerio de Salud a la Caja, ubicado en la Comunidad de Quiriman de Nicoya*.

c) **Oficio N° GIT-8792-2017**, de fecha 3 de octubre de 2017: informe resultado *evaluación de viviendas (utilizadas por cada Centro de Salud) propiedad de la CCSS, así como la ubicación, descripción del uso y estudios de condiciones físicas de cada inmueble* (27°, 8617).

d) **Oficio GIT-8822-2017**, de fecha 06 de octubre del 2017. *Componente 1 Plan de Implementación y Ejecución Integral del Proyecto de Reforzamiento Estructural del Edificio Laureano Echandi* (art. 6°, Ses. N° 8906).

e) **Oficio N° GIT-0072-2018**, de fecha 22 de enero de 2018: informe *resultado análisis sistema de pago de planillas por internet* 24/7; (2°, 8659).

7) PROYECTO DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL DEL NIVEL CENTRAL:

Oficio N° GA-42549-2017 del 14-9-17, firmado por Gerente Administrativo: contratación de servicios de consultoría entre la Caja Costarricense de Seguro Social y la *empresa Ernst & Young, Proyecto de reestructuración organizacional del Nivel Central, según lo solicitado en la sesión N° 8926 del 14-9-17*.

8) PROYECTOS DE LEY EN CONSULTA: *externa criterio:*

A) Gerencia Administrativa:

1) Externa criterio oficio N° GA-00012-2018 del 11-01-2018: Expediente N° 20.492, Proyecto ley de ordenamiento del sistema remunerativo y del auxilio de cesantía para el sector público costarricense. Se traslada a Junta Directiva la nota número PE-15137-

2017, fechada 14 de los corrientes, suscrita por la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa la comunicación del 14 de noviembre en curso, número AL-CPAS-752-2017, que firma la licenciada Ana Julia Araya Alfaro, Jefa de Área de las Comisiones Legislativas II, de la Asamblea Legislativa.

- 2) Se solicitó criterio Expediente N° 19.959, Proyecto de Ley desarrollo regional de Costa Rica.** Se traslada a Junta Directiva la nota número PE-0379-2018, fechada 15 de febrero del año en curso, suscrita por la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa la comunicación del 13 de febrero en curso, número CER-172-2018, que firma la licenciada Flor Sánchez Rodríguez, Jefe de Área de la Comisión Especial Mixta para que investigue y proponga recomendaciones al tema del desarrollo regional de Costa Rica, de la Asamblea Legislativa. *Se solicita criterio unificado con las Gerencias Financiera y Administrativa coordinar lo correspondiente y remitir el criterio unificado.*

B) Gerencia Médica:

- a) Externa criterio en oficio N° GM-SJD-0757-2018 del 22-01-2018: Expediente N° 19.881, Proyecto de ley "LEY GENERAL PARA LA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A PERSONAS CON TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA".** Se traslada a Junta Directiva por medio de la nota N° PE-15019-2017, del 8-11-17, suscrita por la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa la comunicación del 7-11-17, CEPD-404-2017, que firma la Lida. Ericka Ugalde Camacho, Jefa de Área de las Comisiones Legislativas III, de la Asamblea Legislativa. *En oficio N° GM-SJD-0757-2018 del 22-01-2018, externa criterio.*
- b) Externa criterio en oficio N° GM-SJD-0993-2018 del 25-01-2018: Expediente N° 20.404, Proyecto ley del Sistema de Estadística Nacional.** Se traslada a la Junta Directiva por medio la nota N° PE-14272-2017, del 4-9-17, suscrita por la Msc. Elena Bogantes Zúñiga, Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa la comunicación que firma la Licda. Nancy Vílchez Obando, Jefe de Área de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa. Se solicitó criterio unificado las Gerencias Financiera, de Pensiones y Médica, que coordina y debe remitir el criterio unificado. *En oficio N° GM-SJD-0993-2018 del 25-01-2018, externa criterio.*

SOLICITA PRÓRROGA:

1) Gerencia Administrativa:

Solicita prórroga ocho días hábiles más para responder en oficio N° GA-43050-2017 del 12-12-2017: Expediente 20.113, Proyecto ley de movilidad colaborativa. Se traslada a Junta Directiva la nota del 7 de los corrientes, número PE-15423-17, que firma la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa copia de la comunicación fechada 6 de diciembre del presente año, número CG-251-2017, suscrita por la licenciada Ericka Ugalde Camacho, Jefa de Área, Comisiones Legislativas III, de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa.

2) Gerencia Financiera:

Se solicitó criterio: Expediente N° 20.179, Proyecto ley reforma a los artículos 176 y 184 y adición de un Transitorio a la Constitución Política para la estabilidad económica y presupuestaria. Se traslada a Junta Directiva por medio de la nota N° PE-15044-2017, del 9-11-17, suscrita por la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa la comunicación del 8-11-17, N° AL-CE20179-022-2017, que firma la Licda. Ana Julia Araya Alfaro, Jefa de Área de las Comisiones Legislativas II, de la Asamblea Legislativa.

3) Gerencia de Logística:

Se solicitó criterio: Expediente N° 20.202, Proyecto ley sobre el refrendo de las contrataciones de la administración pública. Se traslada a Junta Directiva la nota número PE-15477-2017, fechada 13 de noviembre del año 2017 (sic), recibida el 14 de diciembre del presente año, suscrita por la Directora de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa la comunicación del 12 de diciembre en curso, número AL-DSDI-OFI-0185-2017, que firma el licenciado Edel Rosales Noboa, Director a.i. del Departamento de Secretaría del Directorio de la Asamblea Legislativa, por medio de la que se consulta la redacción final del citado expediente número 20.202.

A las diecinueve horas con veinte minutos se levanta la sesión.