

ASALUD-0013-2024

3 de junio de 2024

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio se realizó de conformidad con el requerimiento planteado por la Junta Directiva en el Acuerdo Sexto, artículo N° 7 de la sesión N° 9323 celebrada el 30 de marzo del año 2023, que solicitó a la Auditoría una evaluación integral de los alcances en los últimos 5 años de las funciones que ha llevado a cabo el CENDEISSS en materia de formación, capacitación y actualización profesional en las áreas de desarrollo profesional y técnico que requiere la Institución, y el beneficio institucional en las becas otorgadas incluyendo la retención del personal.

El objetivo del estudio es evaluar la gestión efectuada en el CENDEISSS respecto al proceso de formación, capacitación y actualización del recurso humano institucional, así como su retención.

El CENDEISSS, durante el periodo del 2018-2022 gestionó mediante la distribución de plazas, el ingreso anual de aproximadamente 200 residentes a los distintos posgrados; otorgó 302 beneficios económicos de estudio para formación y capacitación, tramitó cursos virtuales (29.199) mediante el Campus Virtual a 13.970 funcionarios y 345 pasantías en las que participaron 323 personas, con respecto a los técnicos en salud, no se evidenció formación durante el período evaluado.

Los hallazgos de la presente evaluación evidencian la necesidad de fortalecer el direccionamiento y conducción en relación con la gestión del CENDEISSS en materia de formación y capacitación del recurso humano institucional.

Se determinó que la gestión realizada en el CENDEISSS respecto a la formación, capacitación y desarrollo profesional es de carácter operativa. El marco normativo establece que el CENDEISSS es una unidad estratégica en el ámbito institucional, responsable de planificar la formación, la capacitación y el desarrollo profesional de los funcionarios de la institución, con base en las necesidades detectadas.

Adicionalmente, no se tiene garantía razonable de que los recursos invertidos están realmente orientados a las necesidades y prioridades institucionales, ya que no se dispone de planes de formación y capacitación del recurso humano en el que se definan las prioridades de la Caja, y contribuya con el logro de los objetivos organizacionales.

Se determinó, además, una gestión no efectiva de los titulares del CENDEISSS en cuanto a la actualización del marco normativo, en este sentido existen varias normas emitidas desde hace más de diez años que no han sido ajustadas a los cambios del entorno; y en las cuales se sustenta la gestión que se realiza en cuanto a formación y capacitación del recurso humano institucional.

No se dispuso en el presente estudio, de evidencia en relación con la definición y ejecución de estrategias institucionales dirigidas a lograr la permanencia o “retención” de los médicos especialistas. Sin embargo, esta no es una función sustantiva del CENDEISSS, considera esta Auditoría que esa instancia podría contribuir ejerciendo un mayor control respecto al cumplimiento de los períodos de retribución que se generan por la formación de especialistas y el otorgamiento de los beneficios para estudios.

Respecto a la gestión de los beneficios económicos para estudio, se determinó un fraccionamiento del proceso, ya que éstos son tramitados por dos subáreas. Por otra parte, los beneficios son otorgados en su mayoría al amparo de diagnóstico y/o planes de capacitación realizados por las unidades programáticas, que tienen oportunidades de mejora, ya que no hay certeza y garantía de que efectivamente respondan a las prioridades institucionales.

En lo que corresponde a la formación de médicos especialistas, la Subárea de Administración de Campos Clínicos Internados y Posgrados, circunscribe su accionar, a los contratos de retribución social que se firman con médicos que realizan especialidades o subespecialidades a nivel nacional. No obstante, también se gestiona la formación de especialistas en el exterior mediante el otorgamiento de beneficios económicos para estudio, este proceso lo ejecuta la Subárea de Beneficios para Estudio. En este sentido no se observó que exista una adecuada coordinación y articulación de las unidades antes mencionadas en temas como el cumplimiento de los períodos de retribución por parte de los médicos especialistas.

Si bien es cierto, existe interés de las autoridades superiores por llevar a cabo una transformación del CENDEISS, así lo evidencia el acuerdo tomado por la Junta Directiva el 14 de diciembre 2023, no obstante, la readscripción temporal que se mantiene desde junio del 2023 del CENDEISS a la Gerencia Médica, podría limitar la toma de decisiones y respaldo de las acciones que se espera se lleven a cabo, no sólo en cuanto a la transformación sino también respecto a la atención de las recomendaciones que se incluyen en el presente estudio .

Para subsanar las debilidades evidenciadas, se emitieron recomendaciones a la Gerencia General respecto al tema de la retención de médicos especialistas; a la Gerencia Administrativa referente a la temporalidad de la dependencia jerárquica del CENDEISS, así como en cuanto a la actualización del Manual de Organización y Funciones de esa unidad; a la Gerencia Médica los aspectos que se espera sean considerados en el proceso de transformación del CENDEISS, instruido por la Junta Directiva en diciembre del 2023; se incluye además otras recomendaciones vinculadas con oportunidades de mejora que deben ser abordadas desde el nivel gerencial. Y al Director Ejecutivo del CENDEISS, se remiten varias recomendaciones sobre temas de carácter operativo.

ASALUD-0013-2024

3 de junio de 2024

ÁREA AUDITORÍA DE SALUD

**AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA GESTIÓN REALIZADA EN EL CENDEISSS
RESPECTO A LA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL A NIVEL
INSTITUCIONAL- 2931**

ORIGEN DEL ESTUDIO

El presente estudio se realiza en atención a la solicitud efectuada por la Junta Directiva en el artículo 7° de la sesión N° 9323, celebrada el 30 de marzo 2023 (comunicado mediante el oficio SJD-0346-2023).

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la gestión efectuada en el CENDEISSS en cuanto al proceso de formación, capacitación y actualización del recurso humano institucional, así como las acciones para su retención.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Verificar la concordancia entre la cantidad y perfil del recurso humano formado y/o capacitado con los planes o identificación de necesidades definidas.
2. Evaluar las acciones y controles establecidos en relación con los procesos de: formación de especialistas, otorgamiento de beneficios para estudio.
3. Evaluar las acciones que se realizan en cuanto a la retribución en tiempo que deben cumplir los especialistas y funcionarios a los que se les otorgan beneficios para estudio.
4. Verificar la suficiencia y pertinencia de las acciones desarrolladas en cuanto a la emisión y actualización del marco normativo en materia de capacitación y formación del recurso humano a nivel institucional.
5. Evaluar las acciones que se realizan en cuanto a la retención de los médicos especialistas.
6. Verificar las acciones gerenciales efectuadas en cuanto a los resultados obtenidos del proceso de intervención realizado a la Subárea de Beneficios para Estudio en el período 2019-2020.
7. Revisar lo relacionado con la dependencia jerárquica del CENDEISSS.

ALCANCE

La evaluación comprende la revisión y análisis de la gestión efectuada en el CENDEISS, con respecto a la elaboración de la planificación institucional en materia de capacitación y formación, así como las acciones efectuadas por las Subáreas: Administración de Campos Clínicos Internados y Posgrados, en relación con la formación de médicos especialistas, el programa de pasantías, y los contratos de aprendizaje; referente a la Subárea de Beneficios para Estudio lo concerniente al otorgamiento de becas.

Adicionalmente, se consideró la comprobación de acciones en cuanto a los informes producto de la intervención ordenada por la Gerencia General entre el 2019 y 2020, respecto a la Subárea de Beneficios para Estudio; y lo referente a las estrategias orientadas a la permanencia o “retención” de los médicos especialistas en la institución. Así como la situación de la condición de la dependencia jerárquica que tiene al momento del estudio el CENDEISS.

La información y documentación analizada corresponde al período 2018 al 2022, ampliándose en aquellos casos que se consideró necesario.

La evaluación se efectuó de acuerdo con lo dispuesto en las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, divulgadas a través de la Resolución R-DC-064-2014 de la Contraloría General de la República, publicadas en La Gaceta 184 del 25 de setiembre 2014, vigentes a partir del 1º de enero 2015, así como en las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, R-DC-119-2009, del 16 de diciembre de 2009.

LIMITACIONES

El desarrollo de los procedimientos de auditoría aplicados se afectó por la intervención que se realizó en el CENDEISS a partir de mayo 2023 hasta diciembre de ese mismo año. Se realizaron cambios constantes de los funcionarios a cargo de los procesos objeto de revisión, situación que dificultó el acceso a la información y la rendición de cuentas.

Se realizó en setiembre 2023 solicitud de información a la Gerencia Administrativa sobre las estrategias institucionales establecidas para la retención del recurso humano. No obstante, al momento de finalización del presente estudio no se había recibido respuesta.

METODOLOGÍA

Consultas y solicitud de información y documentación a los siguientes funcionarios:

- Máster Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, presidenta ejecutiva
- Máster Vilma Campos Gómez, Gerente General a cargo Gerenta Administrativa
- Dr. Jorge Arturo Jiménez Brizuela, jefe de la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados. Designado director ejecutivo del CENDEISS a partir del 25 de setiembre 2023.
- Dr. Armando Cortés Ruiz, jefe a.c. Subárea de Administración de Campos Clínicos, Internados y Posgrado.
- Dr. Andre Castillo Barquero, jefe a.i. Subárea de Administración de Campos Clínicos, Internados y Posgrado.

- M.Ed Michael Alfaro Jara, jefe a.i. del Área de Planificación para el Desarrollo del Factor Humano
- Lic. Rafael Humberto González Araya, jefe a.i de la Subárea de Beneficios para Estudio
- Msc. Ana Isabel Molina Madrigal, jefe Subárea Desarrollo Profesional.
- Licda. Alejandra Arias Gutiérrez, jefe a.i. del Área de Desarrollo del Factor Humano
- Lic. Oscar Solís Hernández, Administrador del Fondo de Garantía de Retribución Social
- Dra. Natasha Mendoza Betrano, Encargada del Programa de Pasantías
- Licda. Ana Pizza Carrillo, funcionaria del Campus Virtual
- MBA. Alba Montero Salas, Administrador del CENDEISSS.
- Ing. Patricia Monge Jiménez, Encargada Seguimiento Informes de Auditoría y Control Interno

Revisión y análisis de expedientes administrativos conformados por:

- La Subáreas de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados, relacionados con los contratos de retribución social que suscriben los médicos para su formación como especialistas. Se revisó una muestra de 108 expedientes, seleccionando casos liquidados en favor de la CCSS -durante el 2018-2022-, especialistas o residentes a los que se les otorgaron beneficios para estudio, así como especialistas con segundas especialidades con ingreso entre el 2018 y el 2022.
- Subárea de Beneficios para Estudio, que contienen la información sobre beneficios económicos para estudio otorgados. Se valoró una muestra de 38 expedientes, que fueron seleccionados considerando casos en los que las actividades académicas están relacionadas principalmente con el área médica, la duración de las actividades académicas; y debido a que se había identificado el pago de recursos entre el 2018 y el 2019, a 61 funcionarios que no se encuentran incluidos en el registro aportado, de este grupo se seleccionaron los funcionarios a los que se les canceló la mayor cantidad de recursos económicos.

MARCO NORMATIVO

- Ley General de Control Interno N° 8292, publicada el 4 de setiembre de 2002.
- Ley General de la Administración Pública N° 6227.
- Política Institucional para la Gestión de las Personas, aprobada por la Junta Directiva en el artículo N°16 de la sesión 8886 celebrada el 2 de febrero 2017.
- Política de Capacitación y Formación del Recurso Humano de la C.C.S.S., aprobada por la Junta Directiva en el artículo N° 5 de la sesión 8202 celebrada el 15 de noviembre 2007.
- Normas de Control Interno para el Sector Público, Contraloría General de la República, 26 de enero, 2009.
- Normas para el Ejercicio de la Auditoría en el Sector Público.
- Normas para el Desarrollo de Pasantías en la CCSS, aprobado por la Gerencia Médica (Oficio 45782 del 06 de noviembre del 2006).
- Acuerdos tomados por la Junta Directiva según el siguiente detalle:
 - Acuerdo Sexto, artículo 17° de la sesión celebrada el 16/06/2016,
 - Acuerdo segundo, artículo 9° de la sesión 9036 celebrada el 13/06/2019.
 - Acuerdo segundo, artículo 16° de la sesión 9149 celebrada el 22/12/2020.

- Reglamento de Capacitación y Formación de la Caja Costarricense de Seguro Social, aprobado por la Junta Directiva en el artículo 20° de la sesión 8161 celebrada el 21 de junio 2007.
- Actualización Análisis General Evaluativo de la Reestructuración Organizacional de la Gerencia Médica y la elaboración de los Manuales de Organización específicos de las Direcciones adscritas, aprobado por la Junta Directiva en el artículo 12° de la sesión 8244 celebrada el 24 de abril 2008.
- Esquema de Delegación para aprobar movimientos de personal y otros, avalado por la Junta Directiva en el artículo N° 4 de la sesión 8014 celebrada el 01 de diciembre 2005.
- Circular GM-14297-2020 del 21 de octubre 2020¹, “Requisitos para la solicitud de permisos y prórrogas de cumplimiento al Contrato de Retribución Social”.

ASPECTOS NORMATIVOS QUE CONSIDERAR

Esta Auditoría, informa y previene al Jerarca y a los titulares subordinados, acerca de los deberes que les corresponden, respecto a lo establecido en el Artículo 6 de la Ley General de Control Interno, así como sobre las formalidades y los plazos que deben observarse en razón de lo preceptuado en los numerales 36, 37 y 38 de la Ley 8292 en lo referente al trámite de nuestras evaluaciones; al igual que sobre las posibles responsabilidades que pueden generarse por incurrir en las causales previstas en el Artículo 39 mismo cuerpo normativo, el cual indica en su párrafo primero:

“Artículo 39.- Causales de responsabilidad administrativa. El jerarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios (...).”

INTRODUCCIÓN

El Centro de Desarrollo Social Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISS), fue inaugurado el 25 de mayo de 1974; y se le otorgó la responsabilidad de coordinar administrativamente la docencia en la institución, y el desarrollo profesional de los recursos humanos en el área de salud.

Esta unidad programática se ha considerado como una instancia de tipo estratégico para el desarrollo de los procesos de capacitación, formación y educación continua de los funcionarios en el ámbito institucional.

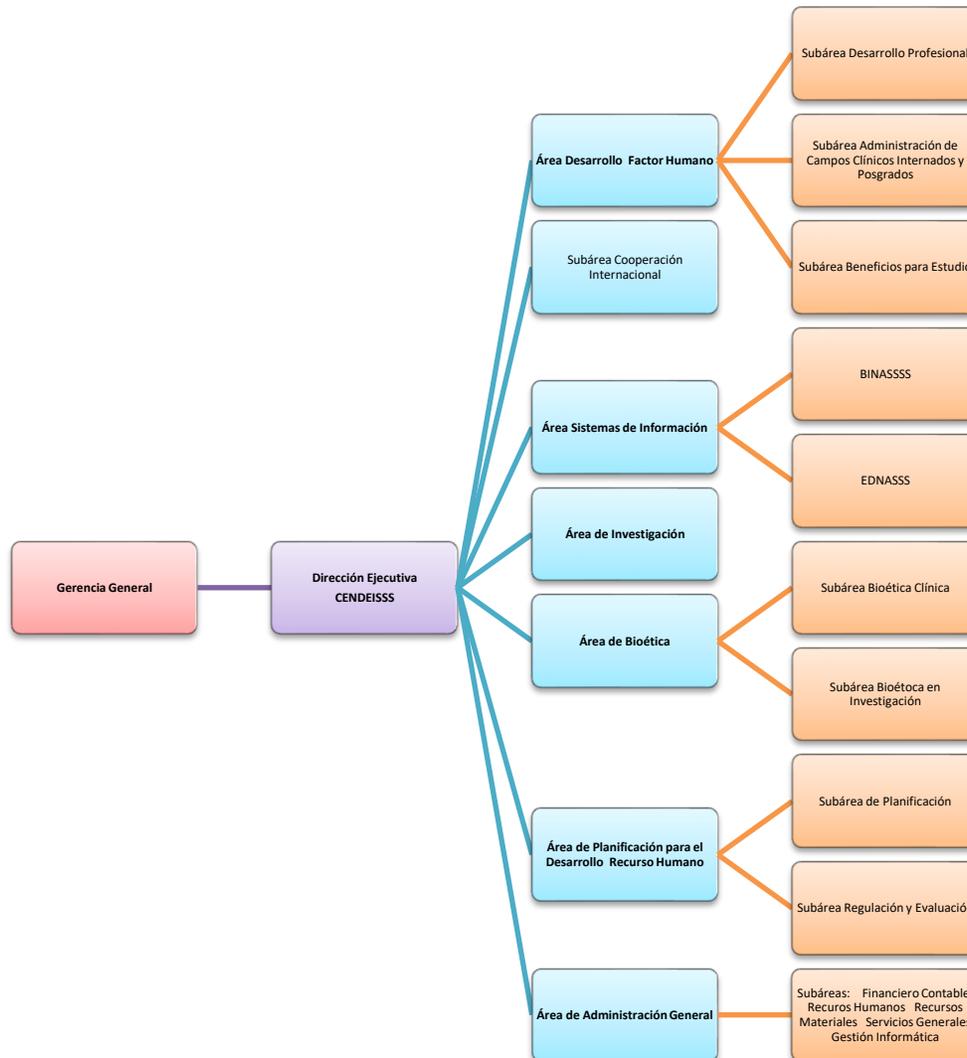
De acuerdo con lo establecido en el documento “Actualización Análisis General Evaluativo de la Reestructuración de la Gerencia Médica y elaboración de los Manuales de Organización específicos de las Direcciones adscritas”², el CENDEISS es una unidad de trabajo de ámbito institucional, adscrito a la Gerencia Médica, responsable de planificar la formación, capacitación y desarrollo profesional de los funcionarios de la institución, con base en las necesidades detectadas, la administración de los incentivos para estudio (becas). Adicionalmente, le corresponde colaborar a solicitud de interesados con el Sector Salud, en el desarrollo del factor humano. La misión del CENDEISS, según lo citado en este mismo documento es:

¹ Publicada en la Web Máster el 02 de noviembre 2020.

² Documento que establece la organización y funciones de la Gerencia Médica y sus dependencias, incluido el CENDEISS.

“Conducir y regular el desarrollo del recurso humano para la atención integral de la salud y la seguridad social, mediante la planificación estratégica, la investigación, la información, el desarrollo profesional, la coordinación intra e interinstitucional, la regulación de los procesos educativos y el constante mejoramiento de la calidad de sus labores, para conducir la evolución del sector salud en respuesta a las necesidades de la población del país”.

La estructura organizacional y funcional del CENDEISS, considerando lo establecido en el documento “Organización Administrativa nivel Central, Regional y Local de la CCSS actualizado a noviembre 2022”³, es la siguiente:



Fuente: elaboración propia con base en el documento “Organización Administrativa nivel Central, Regional y Local de la CCSS actualizado a noviembre 2022, elaborado por el Área de Estructuras Organizacionales.

³ Elaborado por el Área de Estructuras Organizacionales, oficio GG-AEOR-0125-2022, 22 de diciembre 2022.

En cuanto al recurso humano asignado al CENDEISSS, de acuerdo con la información brindada por la Subárea de Recursos Humanos de esa unidad, a junio 2023, disponía de 112 plazas y estaban distribuidas de la siguiente forma:

Departamento/ Servicio	Total	Perfil de la plaza	Cantidad
Dirección	9	Médico Director 1	1
		Mensajero	1
		Profesional 3	1
		Profesional 4	4
		Secretaria Ejec 1	1
		Secretaria Ejec 2	1
Subárea Cooperación Internacional	2	Jefe subárea Sede Profes 3	1 1
Área Gestión de la Investigación	16	Enfermera 4 Licda	1
		Médico Asist General	12 ⁴
		Médico Evaluador 1	1
		Profesional 2	2
Área Bioética	9	Secretaria Ejecutiva 1	2
		Profesional 2	2
		Profesional 3	1
		Médico Evaluador 1	3
		Médico Evaluador 2	1
Área Desarrollo Factor Humano	5	Jefe Área Sede	1
		Profesional 2	2
		Profesional 4	1
		Trab. Serv. Gen	1
Subárea Desarrollo Profesional	11	Enfermera 3	
		Licda	3
		Enfermera 4	1
		Licda	1
		Enfermera 6	1
		Licda	1
		Jefe Subárea	1
		Sede	1
		Oficinista 4	2
		Profesional 1	1
		Profesional 2	
Secretaria Ejec 1			
Subárea Posgrado y Campos Clínicos	8	Enfermera 3	
		Licda	2
		Medico Asist. Esp	1
		Médico Eval 1	1
		Médico jefe 1	1
		Médico jefe 4	1
		Secretaria Ejecut 1	1
		Técnico Administ.5	1
Subárea Beneficios Para Estudio	6	Asist Tec Admvo 4	1
			1

Departamento/ Servicio	Total	Perfil de la plaza	Cantidad
		Jefe subárea	1
		Sede	1
		Profesional 2	1
		Profesional 3	1
		Secretaria 1	
		Técnico Administ.5	
Área Planificación Recurso Humano	5	Médico Jefe 1	1
		Profesional 1	1
		Profesional 3	2
		Secretaria 1	1
Subárea Regulación y Evaluación	5	Asist. Téc Adm 1	1
		Jefe subárea	1
		Sede	2
		Profesional 3	1
Área Administración General	2	Jefe Área Sede	1
		Secretaria 3	1
Subárea Financiero Contable	4	Profesional 1	2
		Profesional 3	1
		Profesional 4	1
Subárea Recursos Humanos	2	Profesional 4	1
		Técnico Admvo. 1	1
Subárea Recursos Materiales	3	Profesional 4	1
		Técnico Admvo. 4	1
		Asist. Tec Admvo 1	1
Subárea Gestión Informática	2	Analista en Sist 2	1
		Analista en Sist 4	1
Subárea Servicios Generales	9	Chofer 1	2
		Chofer 2	2
		Operador Central T	1
		Profesional 4	1
		Técnico Admvo 3	1
		Técnico Mant. 2	2
BINASSS	13	Asist. Bibliot. 3	3
		Jefe Área Sede	1
		Oficinista 1	2
		Oficinista 3	1
		Profesional 1	1
		Profesional 4	2
		Secretaria Ejec. 1	1
		Trab. Serv. Gen	2
ENASSS	1	Profesional 2	1
Total general	112		

Fuente: información suministrada vía correo electrónico por Licda. Andrea Montoya Parra, archivo "Listado personal 09-06-2023.xls"

⁴ Las doce plazas corresponden a plazas de médico residente.

De los 112 funcionarios, 31 son profesionales de las ciencias de la salud y 81 son del área administrativa.

En cuanto a la cantidad de funcionarios formados y capacitados por medio del CENDEISSS, se incluye como anexo, una serie de tablas con información, según el siguiente detalle:

- **Anexo 1:** Tabla N° 1 Cantidad de residentes por especialidad ingresados entre el 2018 y el 2022.
- **Anexo 2:** Tabla N° 2 Residentes por Especialidad a julio 2023.
- **Anexo 3:** Tabla N° 3 Cantidad de Médicos Especialistas por especialidad en período de retribución a julio 2023.
- **Anexo 4:** Tabla N° 4 Beneficios para estudio gestionados por la Subárea de Beneficios para Estudio 2018-2022. Tabla N° 5 Cantidad de funcionarios capacitados o formados por tema y año, período 2018-2022.
- **Anexo 5:** Tabla N°6 Cantidad de funcionarios con beneficios para estudio por unidad programática 2018-2022.
- **Anexo 6:** Tabla N°7 Beneficios para estudio -capacitaciones- con duración inferior a 31 días tramitados entre el 2018 y el 2022. Tabla N°8 Temas y cantidad de participantes tramitados con beneficios para estudio inferiores a 31 días.
- **Anexo 7:** Tabla N°9 Cursos virtuales gestionados durante el 2018-2022 por medio del Campus Virtual. Tabla N°10 Número de cursos virtuales recibidos por persona en el 2018-2019, Campus Virtual.
- **Anexo 8:** Tabla N°11 Cantidad de Pasantías por tema y año 2018-2022.

HALLAZGOS

1. FUNCIONES EJECUTADAS POR EL CENDEISSS RESPECTO AL DESARROLLO PROFESIONAL, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Se determinó que las funciones que realiza el CENDEISSS en relación con la capacitación, formación y otorgamiento de beneficios para estudio son de carácter operativo, su gestión está orientada a la tramitación de aspectos de tipo administrativo, no se evidencia que esta unidad programática ejerza un rol estratégico en cuanto a la formación y capacitación, que atienda y responda a las necesidades requeridas en la Institución para fortalecer la prestación de los servicios de salud.

En el documento “*Actualización Análisis General Evaluativo de la Reestructuración Organizacional de la Gerencia Médica y la elaboración de los Manuales de Organización específicos de las Direcciones adscritas*”, menciona que el CENDEISSS es considerado una unidad de trabajo de tipo estratégico para el desarrollo de los procesos de capacitación, formación y educación continua de los funcionarios en el ámbito institucional; conceptualiza al CENDEISSS en los términos siguientes:

*“El Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS), adscrito a la Gerencia Médica, es la **unidad de trabajo en el ámbito institucional, responsable de planificar la formación, la capacitación y el desarrollo profesional de los funcionarios de la institución con base en las necesidades detectadas, la administración de los incentivos para estudio (becas)...**”.* (El resaltado no es parte del texto original).

El objetivo general según ese documento es:

“Disponer de planes de formación, capacitación y el desarrollo profesional de los funcionarios, divulgar la información en salud, elaborar las obras bibliográficas de temas técnico-administrativos, planificar estratégicamente el recurso humano y administrar los beneficios para estudio, con la finalidad de impulsar y fortalecer la prestación de los servicios de salud de la Institución y colaborar en el ámbito sectorial a solicitud de los interesados, en el desarrollo del factor humano y en el campo de la Bioética, proponer e impulsar políticas, directrices, regular las actividades de investigación, de la práctica clínica y de la gestión”.

El Reglamento de Capacitación y Formación de la CCSS, menciona en la introducción, lo siguiente:

“El Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS) es el ente responsable de la conducción estratégica de los procesos de formación y capacitación en la CAJA. Para cumplir con su misión, establecerá el plan estratégico y la Planeación Operativa Bienal (PBO). Esta planificación se fundamenta en dos acciones concretas: por un lado, los estudios de determinación de necesidades educativas en el ámbito Institucional con el objetivo de mejorar el desempeño laboral y la prestación de los servicios; estos resultados darán la demanda de capacitación y formación. Por otro lado, se fundamenta en el Plan Estratégico Institucional (alineado a las estrategias de la Caja para el 2025), con el fin de plantear la oferta de eventos educativos necesarios para avanzar en las líneas de desarrollo planteadas por la institución. Dentro de este marco, se deberá considerar el tiempo que se invierte en capacitación y formación, de manera que no cause deterioro ni afectación de los servicios”.

Seguidamente se incluye los aspectos que evidencian la gestión operativa realizada por el CENDEISSS en relación con la formación de médicos especialistas, el otorgamiento de beneficios económicos para estudios, actividades de capacitación realizadas por medio del Campus Virtual y las pasantías.

1.1 Formación de médicos especialistas:

En relación con la gestión de la formación de médicos especialistas, se determinó que la labor realizada en el CENDEISSS es operativa, considerando que por medio de la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados, se ejecutan actividades como: la comunicación a los centros educativos de la disponibilidad de plazas para la formación⁵, se tramita lo relacionado con los contratos de retribución social que suscribe el Gerente Médico con los residentes, así como la suscripción de adendas a los contratos y liquidaciones al fondo de garantía de retribución social.

⁵ De acuerdo con la información suministrada en promedio se registran 200 ingresos por año a las diferentes especialidades

En relación con la gestión de la formación de los médicos especialistas, no se evidenció en el presente estudio, que la misma se desarrolle como un proceso planificado, basado en la identificación de necesidades o brechas, aspecto que había abordado esta Auditoría desde el año 2019 en el informe ASS-012-2019, en el que se indicó:

“No se evidenció la existencia a nivel CENDEISSS de un plan de formación de especialistas sustentado en la identificación de las necesidades establecidas previamente”.

Sobre este tema se recomendó en ese momento en el informe citado (recomendación 1.3) al Gerente General quien tenía a cargo la Gerencia Médica, que se instruyera a los titulares del CENDEISSS efectuar un plan de formación de especialistas sustentado en las necesidades previamente establecidas.

Sobre la elaboración de un plan de formación de especialistas, el Reglamento de Capacitación y Formación de la Caja Costarricense de Seguro Social, aprobado en el artículo 20 de la sesión 8161, celebrada el 21 de junio 2007, establece en el punto 4.1 relacionado con las Residencias en Especialidades en Ciencias de la Salud en el país, lo siguiente:

Artículo 32

- a) *El CENDEISSS identificará las necesidades de formación de especialistas, según estudios en los diferentes Centros de Trabajo y avalado por las Redes de Servicios. Con base en dichas necesidades y tomando en cuenta las posibilidades institucionales, elaborará un plan quinquenal que deberá ser ajustado según corresponda. (...)*

Mediante el oficio ADFH-SAACIP-1193-2023, del 30 de junio de 2023, suscrito por el Dr. Jorge Arturo Jiménez Brizuela, jefe de la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados, dirigido al Gerente Médico se presentó la propuesta de distribución de plazas para la formación de los especialistas que iniciaría en el año 2024, lo indicado en el documento hace referencia a la fuente utilizada para la elaboración de la propuesta, sobre el particular se menciona:

*“(...) Como parte técnica, se informa que, para hacer la distribución descrita, **se tomó como referencia el estudio enviado por parte de la Dirección de Proyección de Servicios de Salud en el oficio GM-DPSS-0407-2022; no obstante, cabe indicar que en dicho oficio existe muy poca información sobre segundas especialidades pediátricas, las cuales hay que tomar en consideración. Además de que dicha distribución fue consensuada con la Dra. Dominique Guillén Femenías. Así mismo la Auditoría y dicha Gerencia nos ha llamado la atención para fortalecer la oferta de especialidades como Anestesia Pediátrica, Medicina Extracorpórea, Medicina Familiar y Comunitaria, Geriátrica y Gerontología, entre otras; así mismo recientemente han rescindido contrato varios especialistas en Dermatología y Psiquiatría; por consiguiente, estamos pensando en la mayor cantidad de variables”.***

En relación con lo antes citado, el oficio GM-DPSS-0407-2022, suscrito por la Ing. María de los Ángeles Gutiérrez Brenes referente a “Informe Oferta Actual y Necesidades de Distribución y Formación de Especialistas 2023-2028”, señala que la propuesta de formación para periodo 2023-2027, fue remitida por el CENDEISSS.

1.2 Otorgamiento de beneficios para estudio:

Los beneficios económicos para estudio que se tramitan en el CENDEISSS no se sustentan en un Plan Institucional de Capacitación y Desarrollo Profesional, sino en los diagnósticos de necesidades y planes hechos a nivel de las unidades programáticas que, por la metodología utilizada para su elaboración, podrían no estar dirigidos a las prioridades institucionales, ya que existe la posibilidad de que lo que se incluya en estos planes sea más por interés particular de los funcionarios

En este sentido, dentro de la revisión de expedientes gestionados para el otorgamiento de beneficios económicos para estudio por parte de una de las subáreas, se observó que un funcionario solicitó a las autoridades del centro médico un año antes de tramitar el beneficio económico para estudio, incluir en el plan de capacitación, la necesidad de formación de una subespecialidad en Ecografía Ocular.

Por otra parte, son los funcionarios quienes plantean la solicitud de beneficios económicos, eligen el centro educativo y país, e inician el trámite de la beca en la mayoría de los casos cuando han sido aceptados por las instituciones educativas. No se dispone de una oferta de centros educativos a nivel internacional que brinde actividades de capacitación y/o formación en concordancia con las necesidades institucionales. En el caso de la subárea de Desarrollo Profesional se determinó que el 38% de los beneficios económicos tramitados, están asociados con la oferta académica de las capacitaciones o actividades realizadas por el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS).

El Reglamento de Capacitación y Formación de la CCSS, en el artículo 47 señala:

“El CENDEISSS es responsable de recopilar y divulgar la información, referente a ofertas de beneficios procedentes de instituciones nacionales e internacionales, a los funcionarios de la Institución que corresponda”.

Respecto a la formulación de un plan institucional de formación, capacitación y desarrollo profesional, el documento “Actualización Análisis General Evaluativo de la Reestructuración Organizacional de la Gerencia Médica y la elaboración de los Manuales de Organización específicos de las Direcciones adscritas”, establece como una responsabilidad de la Subárea de Planificación:

“a) Formular el Plan Institucional de formación, capacitación y de desarrollo profesional, de acuerdo con las necesidades y los requerimientos de la organización, con el propósito de orientar el desarrollo de los procesos educativos en el ámbito institucional”.

En cuanto a las prioridades institucionales de capacitación y formación, la Junta Directiva en el 2014⁶, aprobó un listado de temas que tenían vigencia hasta el 2018, y no obstante, que uno de los acuerdos tomados se refiere a “Solicitar al CENDEISSS (Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social) la revisión anual de la vigencia de las áreas establecidas como prioritarias y en caso de identificar nuevas necesidades de capacitación y formación para el recurso humano institucional, presentar la propuesta correspondiente a conocimiento de la Junta Directiva”; respecto a lo acordado, esta Auditoría no dispuso de evidencia sobre el cumplimiento.

⁶ Oficio N°32.128 17 de junio 2014, en el que se comunica lo acordado en el artículo 22° de la sesión N° 8707.

En relación con la disponibilidad de la oferta educativa para el otorgamiento de beca, el mismo CENDEISSS ha reconocido que debería ser esa instancia quien comunique la oferta educativa; esto se evidencia en el acta⁷ del Comité de Beneficios para Estudio, en el análisis de un caso de beneficio para “Fellowship” en trasplante cardíaco y cirugía cardiovascular pediátrica. Al respecto se menciona lo siguiente:

“(...) Se comenta que el CENDEISSS debe ser la instancia que le comunique a los candidatos sobre la cartilla de becas, cuáles son los centros idóneos y no como se realiza actualmente que son los candidatos los que buscan los centros de estudio”.

Sobre este tema esta Auditoría en el informe ASS-12-2019, indicó lo siguiente:

“(...) El otorgamiento de becas se tramita a demanda con sustento estudio de necesidades de capacitación y formación, el diagnóstico y plan de cada unidad avalado por el CENDEISSS, no respondiendo a una gestión de divulgación y comunicación de disponibilidad de becas a nivel nacional e internacional, a efecto de que los funcionarios se informen de la oferta de desarrollo y formación existente en la Institución”.

En cuanto a las coordinaciones con centros educativos, para el otorgamiento de beneficios para estudio, el Lic. Rafael Humberto González Araya Jefe a.i de la Subárea de Beneficios para Estudio, informó a esta Auditoría que cuando asumió la jefatura, realizó algunas gestiones con el Ministerio de Relaciones Exteriores, pero que la situación de la Pandemia por COVID-19 no permitió mayores avances; se aportó por parte del Lic. González, el oficio ADFH-SABPE-0938-2023 del 17 de noviembre 2023, dirigido al Lic. Allan Vargas Rivas, Jefe del Área de Desarrollo Factor Humano, en este documento se informa sobre las gestiones efectuadas al respecto.

1.3 Otras actividades relacionadas con el desarrollo profesional:

Las capacitaciones virtuales y las pasantías son incluidas en la producción del CENDEISSS, y se tramitan a solicitud de las unidades o dependencias institucionales.

En cuanto a las capacitaciones virtuales, éstas se gestionan mediante el Campus Virtual⁸, que está a cargo del Área de Desarrollo del Factor Humano. De acuerdo con lo informado, esta modalidad está dirigida a poblaciones grandes, y se realizan a solicitud de áreas técnicas o instancias encargadas de los temas a nivel institucional; al momento del estudio, no se dispone de un marco normativo específico, para esta forma de capacitación.

Se informó que el CENDEISSS recibe las solicitudes por parte de las unidades, realiza las valoraciones correspondientes, y de ser viable coordina con el solicitante la elaboración del contenido del curso y lo relacionado con metodologías de enseñanza virtual, se tramita, además, con el Área de Planificación lo referente al aval. Según lo informado, se brinda el seguimiento al desarrollo de las capacitaciones y soporte tanto de estudiantes como de tutores.

⁷ Sesión ordinaria N° 007-05-2019 del 29 de mayo 2019

⁸ [Campus Virtual | CENDEISSS \(ccss.sa.cr\)](https://campusvirtual.ccss.sa.cr)

En relación con las Pasantías, que se define como: *“Actividad de capacitación, avalada académicamente por la Subárea de Regulación y Evaluación del CENDEISSS, en la cual el trabajo constituye el eje básico del proceso de enseñanza aprendizaje. Se desarrolla en un Servicio, Departamento o Área, diferente al lugar habitual de trabajo en razón de que estos han alcanzado un mayor desarrollo en el abordaje de determinada situación de salud, o en el establecimiento de procedimientos administrativos que han probado ser eficientes”⁹.*

De acuerdo con lo establecido en las Normas para el Desarrollo de Pasantías en la CCSS, aprobado por la Gerencia Médica en el año 2006, dentro de las funciones del CENDEISSS en relación con las Pasantías, se encuentran:

- “1.- Determinar necesidades de desarrollo, de recursos humanos e identificar aquellas que puedan ser atendidas por medio de pasantías.*
- 2.-Divulgar el diagnóstico de necesidades y la oferta de pasantías.*
- 3.-Establecer las normas, los requisitos y procedimientos a seguir para tramitar y ejecutar las pasantías”.*

Adicionalmente, el artículo 23 de esta misma norma cita lo siguiente:

“El CENDEISSS a través del Programa de Pasantías está obligado a realizar una evaluación anual a las Unidades Docentes sobre el aprovechamiento, utilización de las pasantías con el propósito de proponer las medidas correctivas que fueren necesarias. Las recomendaciones emitidas por el Programa de Pasantías serán de acatamiento obligatorio para los Consejos Académicos Locales”.

No obstante, el Manual para el Trámite de Solicitud de Apertura para Nuevas Pasantías (documento aprobado por el jefe del Área de Desarrollo del Factor Humano Lic. Douglas Barboza Aguirre, en el 2021 según consta en el mismo, pero que no se tiene certeza si fue aprobado por el director ejecutivo del CENDEISSS), menciona:

“La autoridad técnica institucional, que proponga desarrollar la pasantía, deberá gestionar ante el Programa de Pasantías la nueva solicitud, con el propósito de analizar el requerimiento según las necesidades institucionales y la capacidad instalada”.

Lo anterior evidencia que el CENDEISSS gestiona la apertura de pasantía a solicitud de unidades. Por otra parte, no se evidenció al momento de la elaboración del presente estudio la existencia de una identificación de necesidades a ser atendidas por medio de pasantías.

Otras situaciones observadas en relación con las pasantías, es que no se dispone al momento de la evaluación, de algún tipo de documento que se suscriba con los participantes mediante el cual se asegure un compromiso o garantía de la implementación de los conocimientos adquiridos en el centro médico.

⁹ Normas para el Desarrollo de Pasantías, aprobado por la Gerencia Médica en noviembre 2006.

Los aspectos antes mencionados evidencian que las funciones desarrolladas en el CENDEISSS no tienen un carácter estratégico, entre las causas que pueden haber contribuido con la pérdida de este rol, se pueden mencionar la no ejecución efectiva de las funciones y responsabilidades asignadas, la falta o desactualización de metodologías de trabajo, los cambios ocurridos en el entorno de la organización, así como oportunidades de mejora respecto al control superior que debe generarse para una dependencia que es única en la institución a la que se le asignó un rol protagónico en cuanto al desarrollo del recurso humano .

La ausencia de las acciones estratégicas por parte del CENDEISSS no garantiza de manera razonable que la capacitación y formación en la que se invierten los recursos contribuya de manera efectiva en la atención de las necesidades y prioridades institucionales, ni que se consiga el desarrollo profesional del recurso humano institucional. Adicionalmente, la organización invierte recursos económicos para disponer de una estructura organizativa y funcional que no se está desarrollando de manera adecuada para lograr atender las necesidades y demandas actuales de recurso humano especializado y técnico.

2. DE LOS FUNCIONARIOS CAPACITADOS Y FORMADOS EN RELACIÓN CON LOS REQUERIMIENTOS INSTITUCIONALES

No fue posible para esta Auditoría, determinar la efectividad de la gestión en materia de formación, capacitación y actualización profesional realizada en el CENDEISSS para atender los requerimientos institucionales. Toda vez que no se dispone actualmente de un plan institucional de formación, capacitación y desarrollo profesional, que permita vincular los temas prioritarios con la cantidad y el perfil que se requiere.

Este órgano de control y fiscalización realizó una comparación entre las brechas identificadas para tres especialidades (Anestesia y Recuperación, Medicina Nuclear, así como Geriatria y Gerontología), en el estudio elaborado por el CENDEISSS en el 2019¹⁰, y la cantidad de médicos que se encuentran en formación a julio 2023 para esas especialidades.

Referente a los beneficios económicos para estudio, se concilió lo otorgado en el 2018 con respecto a las áreas prioritarias que fueron establecidas por la Junta Directiva en el año 2014 y tenían vigencia hasta el 2018. No se realizó la comparación de otros períodos porque lo único que existe además del acuerdo de la Junta Directiva antes mencionado, es una definición que realizan las gerencias, de “Áreas Prioritarias y Ejes Temáticos” que son considerados por las unidades locales en la elaboración de planes de capacitación.

Seguidamente se presentan los resultados de la conciliación efectuada en cuanto a médicos especialistas y beneficios para estudio otorgados.

2.1 Resultados obtenidos en cuanto a médicos asistentes especialistas

En el caso de la especialidad de Anestesia y Recuperación, se identificó una brecha para el 2019 de 130 especialistas, y a julio del 2023 estaban en proceso formativo solamente 57 profesionales.

¹⁰ “Análisis de necesidades de formación de Médicos Asistentes Especialistas, febrero 2019”, presentado a la Junta Directiva en el artículo 38 de la sesión 9021, celebrada el 07 de marzo 2019.

En el caso de la especialidad de Medicina Nuclear con respecto a las brechas para el año 2019, era de 4 especialistas, a julio del 2023 no se reportan médicos en proceso formativo.

Con respecto a la necesidad de formación de esta especialidad, la Gerencia Médica en el oficio GM-3141-2023, se refiere a las limitantes presentadas en cuanto a la formación del recurso humano especializado en Medicina Nuclear, en atención al Proyecto PET-CT para el hospital San Juan de Dios y menciona:

- Inexistencia de un posgrado en el país para esta especialidad y falta de estructura docente.
- Diferencias en cuanto a la duración de la formación y los programas curriculares.
- Falta de interés de los médicos para formarse en esta especialidad.

En lo que respecta a la especialidad de Geriátrica y Gerontología, en el estudio del 2019 no se identificaban brechas (la cifra era positiva 35), sin embargo, para julio del 2023 se estaban formando 61 médicos en esta especialidad.

En este sentido en el oficio AS-ASS-2331-2020 “Asesoría en relación con el fortalecimiento de la atención a la población adulta mayor, y la formación de médicos asistentes especialistas en Geriátrica y Gerontología”, del 16 de septiembre de 2020, esta Auditoría había planteado que se estaba gestionando la formación de estos especialistas a pesar de que el estudio elaborado en el 2019 no identificaba una brecha.

2.2. Resultados obtenidos en cuanto a beneficios económicos para estudio

Con respecto al otorgamiento de becas otorgadas para el año 2018, se determinó que 11 temas están relacionados con las áreas prioritarias, y 5 que no lo están. Las capacitaciones inferiores a 31 días 10 temas si están relacionados con las áreas prioritarias y 7 no lo están.

No se realizó la comparación de las actividades educativas correspondientes a los años 2019-2021 y 2022, debido a la falta de actualización de las áreas prioritarias.

Las áreas prioritarias en materia de capacitación y formación que fueron aprobadas por la Junta Directiva en el año 2014¹¹ con vigencia hasta el 2018, son la siguientes:

“(..)

I) Fortalecimiento de la prestación de servicios de salud:

i) Atención del cáncer, enfermedades crónicas (enfermedades del sistema circulatorio, metabólicas, EPOC)

ii) Adulto mayor, población indígena nacional y migrante.

iii) Salud mental, salud reproductiva, salud alimentaria, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, cuidados paliativos.

iv) Emergencias, desastres.

v) Radiología e imágenes médicas, tecnologías en salud, auxiliares de enfermería y asistentes técnicos de atención primaria (ATAP).

vi) Investigación, bioética y trasplantes de órganos y tejidos.

II) Fortalecimiento de la gestión institucional:

¹¹ Oficio N°32.128 del 17 de junio 2014, en el que se comunica lo acordado en el artículo 22º de la sesión N° 8707.

- 1) *Mantenimiento de infraestructura, equipamiento y tecnologías, expediente digital, tecnologías de información y comunicaciones, seguridad informática.*
- 2) *Energía y gestión ambiental, arquitectura e ingeniería hospitalaria.*
- 3) *Administración y gestión de proyectos.*
- 4) *Inversiones y temas bursátiles (IVM), técnicas actuariales, gestión de cobros e inspección y aseguramiento. (...)* La negrita es nuestra.

Uno de los acuerdos establecidos en la sesión antes citada, señala lo siguiente:

“4) Solicitar al CENDEISSS (Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social) la revisión anual de la vigencia de las áreas establecidas como prioritarias y, en caso de identificar nuevas necesidades de capacitación y formación para el recurso humano institucional, presentar la propuesta correspondiente a conocimiento de la Junta Directiva”.

En relación con las áreas prioritarias, se consultó al Lic. Rafael Humberto González Araya, jefe de la Subárea de Beneficios para Estudio sobre las actualizaciones aprobadas por la Junta Directiva, indicó no conocerlas.

La situación descrita en el presente hallazgo se debe a que la gestión efectuada por los titulares del CENDEISSS en cuanto a planificación de necesidades de formación y capacitación está dirigida principalmente al diseño de herramientas para la elaboración de planes locales, no se gestiona con base a planes institucionales y temas prioritarios.

Lo señalado no garantiza de manera razonable que la inversión financiera que se está realizando por parte del CENDEISSS para la capacitación y formación del recurso humano, satisfaga los requerimientos institucionales y contribuya con la prestación de los servicios institucionales.

3. SOBRE LA GESTIÓN DEL CENDEISSS EN LA PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN

Se determinó la ausencia de una planificación estratégica de capacitación y formación del recurso humano institucional que permita atender las necesidades actuales y futuras para el logro de los objetivos de la organización; toda vez que las autoridades a cargo de la gestión del CENDEISSS se han orientado principalmente a: elaborar algunos estudios de identificación de las brechas de médicos asistentes especialistas y técnicos en salud, crear herramientas para que las unidades desarrollen sus propios diagnósticos y planes de capacitación locales; así como brindar el aval metodológico a éstos.

Respecto a la metodología para la elaboración de los diagnósticos y planes de capacitación por parte de las unidades, se determina que no necesariamente corresponden a prioridades institucionales, considerando que cada gerencia define de 5 a 6 Áreas Prioritarias con una variedad de ejes temáticos que están relacionados con las actividades de las gerencias.

En este sentido, el documento “Análisis General Evaluativo de la Reestructuración de la Gerencia Médica y elaboración de Manuales de Organización específicos de las Direcciones adscritas, aprobado por la Junta Directiva en abril del 2008”, conceptualiza al Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS), como:

“(...) la unidad de trabajo en el ámbito institucional, responsable de planificar la formación, la capacitación y el desarrollo profesional de los funcionarios de la institución con base en las necesidades detectadas, la administración de los incentivos para estudio (becas).” (El subrayado es nuestro).

Asimismo, el citado documento establece que el Área de Planificación para el Desarrollo del Recurso Humano, le corresponde:

“Formular la planificación estratégica del desarrollo profesional y la capacitación de los funcionarios de la Institución, con base en planificación de personal elaborada por la Dirección de Recursos Humanos y las políticas institucionales vigentes, con el fin de disponer del personal idóneo (en cantidad y calidad) para el desarrollo efectivo de la gestión.

Formular el Plan Institucional de formación, capacitación y desarrollo profesional, de acuerdo con las necesidades y los requerimientos de la organización, con el propósito de orientar el desarrollo de los procesos educativos en el ámbito institucional”.

En relación con la disponibilidad de planes de capacitación y formación del recurso humano, en informe¹² emitido por Equipo Interventor de la Subárea de Beneficios para Estudio (conformado por la Gerencia General en el año 2019), se menciona que la planificación y diagnóstico de necesidades de capacitación y formación es la base para lograr un diagnóstico alineado a las necesidades institucionales, y en lo que interesa cita:

“(...) y esto no es una competencia nueva del Área de Planificación del CENDEISSS, dado que aparece así tipificada en el Manual de Organización del CENDEISSS vigente aprobado en el año 2008, como lo son:

- ***La elaboración de estudios de necesidades de capacitación, desarrollo y formación profesional en el ámbito institucional, sectorial.***
- ***Políticas estratégicas, para el desarrollo del recurso humano.***
- ***Plan institucional de capacitación y desarrollo profesional.***
- ***Coordinación con las unidades de trabajo en el ámbito institucional. (...)*** El resaltado es nuestro.

Por otra parte, en el informe ASS-158-2021 del 15 de diciembre 2021, ya se había informado un hallazgo relacionado con el proceso de planificación de necesidades de recurso humano; en este sentido se cita criterio del jefe del Área de Estructuras Organizacionales¹³, que señala lo siguiente:

¹² Oficio I-ADFH-SABPE-60-2019, del 13 de setiembre del 2019.

¹³ Oficio AEOR-064 -2017 del 17 de mayo de 2017, firmado por el Lic. Jorge Sequeira Durán.

“(...) b) En materia de formación y capacitación del recurso humano de la Institución, es competencia del CENDEISSS, a través de la Subárea de Planificación adscrita al Área de Planificación para el Desarrollo del Recurso Humano, realizar los estudios técnicos que determinen las necesidades de educación y aprendizaje de los funcionarios y los requerimientos de la organización, a partir de investigaciones relacionadas con la oferta y demanda de servicios, el perfil epidemiológico de la población, las políticas y estrategias que en esta materia establezcan las autoridades superiores, las calidades de los funcionarios, entre otros aspectos, con el propósito de contar con información válida y confiable que permita establecer la programación institucional de cierre de brechas y **disponer con oportunidad del personal calificado para la prestación de los servicios en salud, financiero y administrativo, en el ámbito central, regional y local, en beneficio de los usuarios.**

El CENDEISSS, como parte del proceso de planificación de la capacitación y formación del recurso humano, le corresponde realizar, entre otras, las siguientes acciones:

- *Gestionar los programas de capacitación y desarrollo del personal, con base en la planificación integral para la dotación de personal y el desarrollo del recurso humano requerido por la Institución a corto, mediano y largo plazo.*
- ***Definir y proponer a las diversas autoridades de la Institución, la planificación de la formación y capacitación para el desarrollo del personal.***
- *Identificación de las brechas de conocimiento.*
- ***Realizar los estudios de necesidades de capacitación y formación del personal.***
- ***Establecer el impacto institucional de los programas de capacitación y formación del personal.***” (el resaltado no es parte del texto original)

En el citado informe también se incluye el criterio brindado por la Jefatura de la Dirección de Proyección de Servicios de Salud, Ing. María de los Ángeles Gutiérrez Brenes, de ese entonces, quien, respecto a la planificación de recurso humano, indicó:

“(...) El CENDEISSS tiene la responsabilidad de planificar la formación que es completamente diferente a planificar las necesidades, se le dice al CENDEISSS la cantidad de médicos que requieren a un determinado número de años, entonces el CENDEISSS tiene que planificar cómo, cuándo y en qué condiciones va a tener listos a esos especialistas que se les está requiriendo, no planificar la necesidad (...)”

Respecto a lo anterior, esta Auditoría considera, que la normativa existente es clara en cuanto a que la elaboración de planes de capacitación y formación es competencia del CENDEISSS; la disposición de este tipo de planes, contribuirían a resolver las necesidades institucionales, haciendo un uso más eficiente de los recursos disponibles.

Por otra parte, en cuanto a la metodología establecida a nivel del Área de Planificación del CENDEISSS, para la elaboración de planes de capacitación, se sustenta en Áreas prioritarias y Ejes temáticos que son definidos por cada una de las gerencias. Esta forma de trabajo se utiliza desde el año 2016, producto del Proyecto de Fortalecimiento de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos. De acuerdo con la documentación suministrada, el Asesor de la Presidencia Ejecutiva en ese entonces, Juan Luis Bermúdez Madriz mediante oficio PE-1294-2016 dirigido a los Gerentes, informó de los acuerdos del Consejo de Presidencia y Gerentes en lo que interesa se indica lo siguiente:

“ACUERDOS:

1. *Se solicita a cada Gerencia que, con apoyo técnico del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social, en un plazo de dos meses **realice una priorización de las cinco principales áreas de interés** para el Plan de Transición de formación y capacitación de los recursos humanos para el período 2017-2021. Para ello, se les recuerda la necesidad de vigilar la participación y constante de los enlaces designados para tales efectos. (...)* el resaltado no es parte del texto original.

El Dr. Carlos Roberto Icaza Gurdian, jefe del Área de Planificación para el Desarrollo del Factor Humano, en el “Informe de Labores”¹⁴ oficio DFE-AMTC-1525-2023, en relación con las áreas prioritarias indicó lo siguiente:

“(...) El Área de Planificación para el Desarrollo del Recurso Humano del CENDEISSS realiza una convocatoria anual para la revisión y actualización de las áreas prioritarias de la Institución brindando los insumos, normativa vigente a tomar en cuenta para la definición de las áreas y el apoyo metodológico.

1. Gerencias institucionales.
2. Presidencia Ejecutiva
3. Auditoría
4. Otras instancias que considere pertinente

Estas Áreas son incorporadas en las herramientas de recolección de las necesidades de capacitación y formación para que cada centro o unidad de trabajo recabe la información de los funcionarios, de tal forma que las necesidades obedezcan a una prioridad institucional.

Las áreas prioritarias y ejes temáticos para los procesos de capacitación y formación en la CCSS los cuales fueron actualizados en el 2022 y rigen hasta la nueva actualización en el segundo semestre del 2023”.

En relación con lo anterior, el M.Ed Michael Alfaro Jara, Jefe del Área de Planificación para el Desarrollo del Factor Humano, en ese momento informó que cada gerencia incluye un mayor o menor detalle de ejes temáticos, siendo posible que se desagregue aún más, los ejes temáticos por parte de las unidades.

Al momento del estudio, se contabilizan un total de 63 áreas prioritarias¹⁵ y 151¹⁶ ejes temáticos, que son propios del quehacer de cada una de las unidades.

En el caso de la Gerencia Médica se tienen definidas siete áreas prioritarias asociadas con 63 ejes temáticos, a manera de ejemplo, el Área Prioritaria GM2- Enfermedades crónicas y poblaciones especiales, incluye entre otros los siguientes ejes temáticos: Enfermedades cardiovasculares, pulmonar o asociadas (cardiopatía isquémica, ICTUS, TVP); Enfermedades endocrinas y metabólicas (Diabetes Mellitus, Sd Metabólico); Patología renal aguda y crónica; Patología gastrointestinal y nutricional; Geriatria y gerontología; Enfermedades crónicas osteomusculares y neurológicas; Patologías

¹⁴ Correspondiente al período del 26 de marzo 2019 al 24 de abril 2023 (informe presentado el 15 de agosto 2023).

¹⁵ Incluye: Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva, Auditoría Interna, Gerencias: General Financiera, Administrativa, Pensiones, Logística, Medica, así como la Gerencia de Infraestructura y Tecnología.

¹⁶ La cifra corresponde a las unidades: Presidencia Ejecutiva, Gerencias: Financiera, Pensiones, Logística y la Gerencia Médica.

otorrinolaringológicas, dermatológicas no oncológicas, alergénicas e infectológicas crónicas; Patologías pediátricas agudas y crónicas; Patologías ginecológicas y obstétricas, incluye terapias de reproducción; Patologías crónicas discapacitantes o limitantes; Patologías crónicas genitourinarias del hombre y la mujer; Atención de patologías crónicas por profesiones de salud no médicas Enfermería; Curso Técnico en Farmacia; Enfermedades crónicas osteomusculares y neurológicas; Atención de patologías crónicas por profesiones médicas de apoyo; Formación de ATAP.

No obstante, lo anterior, el criterio de quien fue la Jefatura del Área de Planificación para el Desarrollo del Factor Humano, Dr. Icaza Gurdíán es que, lo identificado por las unidades en los diagnósticos corresponde a las prioridades institucionales; aspecto que se señala en el “Informe de Gestión” (oficio DFE-AMTC-1525-2023) donde se indica:

“(…) Con estas áreas prioritarias se actualizaron las herramientas para ser utilizadas en el 2023 en la recolección de las necesidades de capacitación y formación para que cada centro o unidad de trabajo recabe la información de los funcionarios, de tal forma que las necesidades obedezcan a una prioridad institucional”.

Esta metodología de trabajo no contribuye en temas como la identificación de las prioridades, no solo porque los planes que elaboran las unidades no están en sincronía respecto a su vigencia, sino también, por la variabilidad de los temas, además según lo indicado en el informe del Dr. Icaza Gurdíán, no todas las unidades de la institución elaboran o mantienen al día los diagnósticos y planes de capacitación. Sin embargo, los beneficios económicos para estudio se otorgan al amparo de los planes elaborados localmente.

En este sentido, dentro de los aspectos que pueden incidir para que no se disponga de un plan o planes institucionales de capacitación, formación y desarrollo profesional, se encuentra el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas al CENDEISSS, asimismo, la metodología de trabajo definida para el proceso de identificación de las necesidades y planes de capacitación a nivel local podría no contribuir a realizar una priorización de los temas que son más relevantes para la institución.

La ausencia de una planificación estratégica en capacitación y formación, por parte del CENDEISSS, no permite garantizar la eficacia de los procesos que gestiona; toda vez que la planeación de las necesidades formativas, tienen impacto directo en la prestación de los servicios institucionales y por ende el cumplimiento de la misión institucional.

4. DE LA GESTIÓN DE LOS BENEFICIOS PARA ESTUDIO

Se determinan oportunidades de mejora en la gestión que se realiza para el otorgamiento de beneficios económicos para estudio, se observa un fraccionamiento del proceso, ya que dos subáreas: Beneficios para Estudio y Desarrollo Profesional¹⁷, tramitan este tipo de beneficios.

Por otra parte, una vez concluida la actividad académica, se realiza seguimiento, sin embargo, el mismo es limitado, y no siempre es oportuno; ya que está orientado a solicitar al becario la presentación del informe final de la actividad académica, un plan para transmitir los conocimientos adquiridos y la actualización de la póliza de vida.

Se determina además de la revisión de expedientes administrativos de becas otras debilidades relacionadas con la gestión, que se detallan más adelante.

¹⁷ La Subárea de Desarrollo Profesional tiene a su cargo la coordinación de actividades de capacitación y desarrollo profesional en el ámbito institucional, gestiona compras a terceros, tiene además lo relacionado con la formación de Técnicos, y el Programa de Formación de Auxiliares de Enfermería y ATAP.

El Reglamento de Capacitación y Formación de la CCSS, específicamente en el artículo 43, establece que los beneficios económicos para estudio son:

- a) *Asignación económica reembolsable única o mensual.*
- b) *El pago de inscripciones en eventos de capacitación o formación nacional e internacional.*
- c) *El pago de programas de estudio (matrículas y materias)*
- d) *El pago de pasajes y derechos de salida país de origen y destino para eventos de capacitación o formación.*
- e) *Una suma mensual como auxilio especial reembolsable*
- f) *Viáticos de Ley*
- g) *Permiso con goce de salario mayor a treinta días será aprobado de acuerdo con el Esquema de Delegación vigente, previa recomendación del CENDEISSS*

En cuanto a la organización, las Normas de Control Interno para el Sector Público, mencionan en la norma 2.5:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias y de conformidad con el ordenamiento jurídico y las regulaciones emitidas por los órganos competentes, deben procurar una estructura que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como la relación con otros elementos que conforman la institución, y que apoye el logro de los objetivos. Dicha estructura debe ajustarse según lo requieran la dinámica institucional y del entorno y los riesgos relevantes”.

Al momento de la evaluación, dos subáreas gestionan beneficios económicos para estudio, estas son: Beneficios para Estudio y Desarrollo Profesional, la primera lo hace para actividades dentro o fuera del país, la segunda para actividades educativas fuera del país con una duración menor a 31 días.

Es decir, ambas subáreas gestionan el otorgamiento de beneficios económicos para estudio, esto es evidente cuando se observa el tipo de beneficio que se incluye en los formularios de solicitud utilizados por estas subáreas, el detalle es el siguiente:

Tipo de beneficio económico tramitado según subárea

Subárea Beneficios para Estudio
1. Permiso con goce de salario
2. Estipendio
3. Transporte
4. Pago programa de estudio (matricula y materias)
5. Pago inscripción
6. Pago de seguro médico
7. Otro

Subárea Desarrollo Profesional
1. Permiso con goce de salario
2. Costo curso Monto
3. Pago de Transporte (Tiquetes Aéreos)
4. Viáticos al Exterior
5. Otros

Como se observa, ambas incluyen los permisos con goce de salario, el costo del estudio, así como los viáticos que en el caso de la subárea de Beneficios para Estudio se tramitan como estipendio. Además, los requisitos solicitados por ambas subáreas son similares, las dos piden a los beneficiarios garantías (fiduciarias y/o hipotecarias) por el monto estimado del beneficio económico, la suscripción de un contrato, en el que se establece el período de retribución que debe cumplir el funcionario por la inversión económica financiada por la institución. Solicitan como uno de los requisitos para el otorgamiento de los beneficios económicos para estudio, que la necesidad de capacitación o formación

se encuentre incluida en el diagnóstico de necesidades y el plan de capacitación de la unidad en la que labora el funcionario.

Adicionalmente, se observó que lo que difiere, es el procedimiento utilizado para hacer efectivo el beneficio económico, ya que, la Subárea de Beneficios para Estudio gestiona la transferencia del monto económico aprobado a la cuenta personal del becario, para que este se encargue de los pagos (como son: inscripción, matrícula, materias, pasajes), por su parte la Subárea de Desarrollo Profesional, realiza de forma directa los pagos de inscripciones matrícula y la compra de pasajes aéreos a los solicitantes.

Además, los beneficios económicos para estudio que son tramitados por la Subárea de Beneficios para Estudio, son objeto de valoración por el Comité de Beneficios para Estudio (establecido en el Reglamento de Capacitación y Formación), mientras que los de la Subárea de Desarrollo Profesional no lo son.

Desde el punto de vista presupuestario las partidas utilizadas son diferentes, ya que la Subárea de Beneficios para estudio realiza los cargos a la partida 2631 Becas y la Subárea de Desarrollo Profesional utiliza las partidas 2131 Actividades de Capacitación, 2132 Gastos de viaje al exterior y 2138 Transporte para el exterior.

A pesar de que las dos subáreas están adscritas al Área de Desarrollo del Factor Humano, no se evidenció una comunicación o articulación entre ellas, respecto a los beneficios gestionados, para evitar el otorgamiento simultáneo o garantizar el cumplimiento de los periodos de retribución correspondientes.

En relación con la separación que existe al momento del estudio sobre la gestión de los beneficios económicos para estudio, se consultó a los funcionarios a cargo de las subáreas, en el caso del Lic. Rafael Humberto González Araya, jefe en ese momento, de la Subárea de Beneficios para Estudio el funcionario indicó desconocer el motivo. Por su parte, la M Sc. Ana Molina Madrigal, jefe de la Subárea de Desarrollo del Factor Humano manifestó que se debía a lo establecido en el Reglamento de Viáticos de la Contraloría General de la República.

4.1 Beneficios económicos para estudio gestionados por médicos residentes y/o especialistas.

A partir de la revisión efectuada a los expedientes gestionados por la subárea de Beneficios Económicos para Estudio, se evidenció una limitada coordinación entre esta subárea y la de Administración de Campos Clínicos Internados y Posgrados, esto por cuanto se observaron casos en los que se le solicita al médico especialista becado, presentar certificación del cumplimiento de su retribución como especialista. Así por ejemplo mediante el oficio ADFH-SABPE-0426-2023 del 02 de junio 2023, como parte del seguimiento realizado a beneficios para estudio, se le solicitó al becado, doctor JEV: ***“aportar una certificación por parte de Posgrado donde se evidencie la situación actual de cumplimiento del Contrato de Retribución Social Bajo el Sistema de Residencias Médicas de la Caja Costarricense de Seguro Social (...) para desarrollar Especialidades en Medicina Interna (2007) y en Cardiología (2012)”***.

Otro ejemplo de lo anterior se observó en el oficio CENDEISSS-SABPE-1403-16 del 11 de febrero 2016, dirigido al doctor JPVO, a quien se le solicitó información complementaria para fines de dar trámite a beneficio para estudio (Pasantía en Trasplante de Órganos en España de mayo a julio del año 2016), el requerimiento efectuado fue el siguiente:

“(…) se le solicita presentar como complemento de la solicitud un documento oficial por parte de la Dirección del CENDEISSS en la cual se certifique que su persona ha concluido el cumplimiento contractual con la CCSS por la suscripción del Contrato de Residencia Médica”.

El especialista debe cumplir en primera instancia con el tiempo de retribución de su formación durante un período de 3 años. Cuando los médicos solicitan beneficios para estudio sin haber cumplido su periodo de retribución social, se genera un nuevo período de retribución por el beneficio económico otorgado.

A nivel de la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados, el interés se centra en la formación como especialista, que suscribió el contrato de garantía de retribución social, a pesar de que los beneficios para estudio están asociados a subespecialidades o especializaciones afines con la formación del especialista.

Como ejemplo de las oportunidades de mejora respecto a coordinación entre las subáreas, se tiene que el residente ARE tramitó beneficios para estudio para una estancia formativa en Melanomas en España, durante el 2018. Renunció al contrato de retribución social el 24 de julio 2020, la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados tramitó la liquidación del fondo de garantía en favor de la institución (oficio CENDEISSS-SACCIP-03338-2020 del 12 de agosto 2020), y fue hasta el 23 de setiembre 2021 (oficio ADFH-SAACIP-2325-2021¹⁸), que se informó a la subárea antes mencionada, de la renuncia y la liquidación del fondo en favor de la institución.

Sobre este caso también se puede señalar un seguimiento inoportuno de parte de la Subárea de Beneficios para Estudio, ya que la actividad educativa se realizó en el año 2018 y fue hasta el 2021 que se planteó a la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados una consulta sobre la situación de ARE.

4.2 Otros aspectos evidenciados a partir de la revisión de expedientes de beneficios para estudio.

Dentro de los aspectos observados en relación con la revisión de expedientes administrativos gestionados por la Subárea de Beneficios para estudio se tiene lo siguiente:

- a) Existen otras instancias además del CENDEISSS que deberían coadyuvar en lo referente a la formación de los especialistas, esto es notorio en relación con el beneficio económico para estudio que se otorgó a un médico para formarse como especialista en Genética Médica, de acuerdo con la documentación incluida en el expediente de la Subárea de Beneficios para estudio, él fue seleccionado para realizar entre el año 2018 y el 2021 la especialización en Colombia; el monto del beneficio otorgado se estableció en ¢129.536.959,00 con un período de retribución de nueve años. Su formación se justificó para la aplicación de Terapias de Reproducción Asistida en la CCSS. Posterior a su formación se reincorporó a laborar en noviembre del 2021 al Hospital México (centro médico en el que laboraba como médico general previo a su especialización) y en el 2022 por gestiones realizadas por el propio médico se trasladó a laborar en el Hospital Dr. Rafael Angel Calderón Guardia, de acuerdo con la consulta realizada a la página de la Dirección de Recursos Humanos al momento del estudio, este especialista se mantiene laborando en el hospital Calderón Guardia con el perfil de Médico Asistente Especialista en Hematología.

¹⁸ Este oficio fue realizado en atención a solicitud de información planteada por la Subárea de Beneficios para Estudio.

Dentro de los documentos incluidos en el expediente del beneficio económico para estudio, se incluye correo del 02 de abril 2023 del médico especialista, dirigido al jefe de la Subárea de Beneficios para Estudio, en el que plantea su preocupación por su estabilidad laboral, y menciona lo siguiente:

“(...) Desde hace 5 meses no he gozado de la estabilidad laboral necesaria para cumplir con mis obligaciones humanas, familiares, profesionales y de resarcimiento y cumplimiento que me exige la CCSS.

Actualmente laboro como médico especialista en Genética Clínica en el Programa Nacional de Consejo Genético Oncológico (...) también soy coordinador de la Junta Molecular Tumoral del HCG, soy médico genetista del Programa Estatal de Fecundación In Vitro en el Hospital Nacional de las Mujeres, además (...).

¿Cómo puedo yo como ser humano estar al día con el CENDEISS/CCSS en términos de cumplimiento a cabalidad del acuerdo suscrito entre las partes si ni siquiera tengo una plaza en la CCSS? Mis nombramientos han sido de interino, cada 3 meses se me corta el nombramiento y en promedio tardan un mes y medio en volverme a pagar una vez que se logra hacer el siguiente nombramiento. (...)

Les quiero hacer una pregunta directa y ojalá puedan responderme de la misma manera: ¿Cómo pueden enviar a alguien a especializarse al extranjero sin saber que tienen la plaza para que esta persona pueda trabajar cuando regrese?

(...) A mí se me exige cumplir a cabalidad el contrato, como lo hecho hasta el día de hoy, pero yo HONESTAMENTE no siento lo mismo y el recíproco trato por parte de la CCSS”.

- b) La justificación o sustento que se brinda al momento de la presentación de los requisitos para el otorgamiento de beneficios para estudio, no siempre se concreta, así por ejemplo se valoró el caso de BAJC, especialista en Cardiología que en su período de retribución, solicitó beneficios para estudio para la subespecialidad hemodinamia y cardiología entre el 2017 y el 2020, en España; se estableció que el monto del beneficio correspondía a ¢95.125.955 y el un periodo de retribución de 109 meses. Este beneficio se otorgó con la justificación de la apertura de una unidad de Hemodinamia en el hospital de Cartago, sin embargo, el mismo labora en el Hospital México.

Similar al caso anterior, se observó que RSR, especialista en Oftalmología que gestionó beneficio para estudio para subespecialidad en Ecografía Ocular, de julio del 2017 a julio 2018 en Perú, el beneficio se otorgó por ¢45.273.036, con un período de retribución de 9 años. La justificación para la formación menciona la necesidad del Hospital Dr. Rafael Angel Calderón Guardia, debido a que estaba próximo a su jubilación el especialista disponible, se incluyó dentro de los documentos aportados, evidencia de gestiones para la adquisición de un equipo de ultrasonido con el fin de aumentar la capacidad del servicio. Se documenta en el expediente de Beneficios para Estudio, que el especialista se trasladó al Hospital San Juan de Dios a partir de noviembre del año 2022.

- c) Se determinó el otorgamiento de beca a 2 personas que tenían pendiente el cumplimiento de la retribución por un beneficio económico para estudio otorgado, previamente, en ambos casos el primer beneficio se otorgó en el año 2016 y el segundo en el 2019 y están relacionados con pasantías sobre trasplantes; la situación fue advertida a las autoridades superiores, no obstante,

el Gerente Médico en ese entonces, Dr. Mario Ruíz Cubillo, autorizó¹⁹ continuar con el trámite. Posterior a la aprobación de estos beneficios se suscribieron adendas a los contratos de beneficios para estudio en los que se establece el tiempo a retribuir por los dos beneficios económicos otorgados.

- d) A pesar de que la documentación incluida en los expedientes contiene en la mayoría de los casos un documento de la jefatura de los funcionarios que gestionan becas, en el que se hace mención o justifica la selección de la persona, también consta en los expedientes documentación dirigida al funcionario que se refiere a la aceptación del centro educativo en la que se indica, que la persona fue aceptada para cursar algún tipo de capacitación o formación. Es decir, podría no estarse realizando realmente una selección del candidato, esto por cuanto como ya se indicó anteriormente las becas son gestionadas por interés de los funcionarios que ya han sido aceptados para el proceso de capacitación o formativo. Así por ejemplo en relación con el trámite de beneficios para estudio gestionado por VSJJ, se observa oficio del 23 de mayo 2019²⁰, dirigido a la jefatura del solicitante en el que indica lo siguiente:

“(...) Me permito comunicarle que, como resultado del proceso de postulación que realicé en dos importantes universidades europeas, Universidad de York (Inglaterra) y Universidad Pompeu Fabra (España), fui aceptado en ambos centros de estudio para iniciar con mi especialización en temas de economía de la salud y evaluación de tecnologías sanitarias.

Luego de analizar ambas opciones, he decidido aceptar la oferta de estudio realizada por la Universidad de York (...) Por otra parte, debe señalarse que, para efecto de la solicitud de beca por realizar ante el CENDEISS, se deben considerar los gastos asociados a otros rubros como los siguientes: exámenes internacionales, viajes internacionales a York, Reino Unido y Brooklin, Estados Unidos”.

- e) Se contabilizaron 24 expedientes, en los que la suscripción del contrato se realizó posterior a inicio de la actividad académica. En este grupo si bien es cierto existen algunas becas que fueron tramitadas de forma extemporánea, es decir, el trámite no se inició con las 16²¹ semanas previas al inicio de la actividad académica, sin embargo, no todos se encuentran en esta condición. Aspecto que podría valorarse en cuanto al tiempos y tramitología que se realiza actualmente. En el Anexo 9 se incluye la información de los casos mencionados.

El artículo 65 del Reglamento de Capacitación y Formación de la CCSS establece lo siguiente:

“(...) El beneficiario debe firmar el contrato y los documentos respectivos inmediatamente después de que se notifique su aprobación y antes de iniciar sus estudios.” (El subrayado no corresponde al original).

No se evidencia control que garantice la inscripción en el Colegio de Médicos de Costa Rica, de la especialidad o subespecialidad obtenida por los médicos especialistas producto de una beca. En este sentido, uno de los requisitos establecidos para el otorgamiento de beneficios a médicos, es la presentación de un documento emitido por el Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica indicando que al presentar el programa de estudio y el título obtenido se podría inscribir en el país con la especialidad o sub-especialidad según corresponda.

¹⁹ Oficio GM-AC-7420-2019 del 12 de junio 2019.

²⁰ Folio 46 del expediente.

²¹ Requisito establecido para el otorgamiento de beneficios: “El plazo mínimo para presentar la totalidad e documentación que acompaña la solicitud de beneficios para estudio es de **16 semanas** previas al inicio de la actividad académica a realizar. Entiéndase que ese plazo empezará a contabilizarse una vez que se haya ingresado a la oficina virtual todo lo requerido en el presente documento.”

Sobre el particular, la respuesta que brinda ese colegio en algunos casos es que en la actualidad la especialidad o subespecialidad no se reconoce, pero que si eventualmente el médico cumple con todos los requisitos establecidos en el Decreto Ejecutivo N° 37562-S “Reglamento de Especialidades y Subespecialidades Médicas” se puede analizar el caso.

En una revisión efectuada mediante consulta la página web del Colegio de Médicos, se observó que los siguientes especialistas que obtuvieron beneficios para estudio no se registra la especialidad o subespecialidad cursada:

Beneficiario	Perfil	Nombre de la Actividad académica	Duración de la Activ. Académica	Monto del beneficio
VMGM	MAE Cardiología	Residencia en Resonancia Magnética Cardiovascular	1 año	₡ 49,914,690.00
RSR	MAE Oftalmología	Subespecialidad en Ecografía Ocular	1 año	₡ 45,273,036.00
MAM	Médico Emergenciólogo	Maestría en Cardiología Deportiva	1 año	₡ 71,973,376.00
LCU	Médico Residente Cardiología	Subespecialidad Insuficiencia Cardiaca	1.7 años	₡ 88,746,014.00
GSM	MAE Neurología	Subespecialidad en Enfermedades Neuromusculares	1 año	₡ 51,860,174.00

Sobre el otorgamiento de beneficios económicos para estudio y la inscripción en el Colegio de Médicos, esta Auditoría emitió en el año 2021, oficio de advertencia (AD-ASS-2533-2021) que se refiere a al funcionario JPPR, quién recibió beca para cursar la maestría en Post Grado de Andrología, del 1° de marzo 2018 al 1° de febrero 2020, con un costo económico de ₡64.403.446,00 (sesenta y cuatro millones cuatrocientos tres mil cuatrocientos cuarentena y seis colones), pese a disponer de un documento del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica en el que se indicaba que la especialidad en cuestión, no le sería reconocida ante esa dependencia; al respecto, en ese momento, se estaba tramitando la solicitud al Centro para la Instrucción de Procedimientos Administrativos (CIPA), para la apertura del procedimiento correspondiente.

- f) El seguimiento que se realiza al momento de la evaluación sobre el cumplimiento de los becarios es limitado, está orientado a la presentación del Informe de la Actividad Académica, la vigencia de la póliza de vida en favor de la institución, la presentación de un plan de capacitación para funcionarios del servicio y en algunos casos se solicita información sobre la ejecución de este. No en todos los casos revisados se comprueba que el seguimiento sea oportuno. En este sentido, este tema fue también señalado en los informes de Auditoría ASS-12-2019 y ASS-158-2021.

Las debilidades mencionadas pueden ser originadas por la metodología establecida para el otorgamiento de los beneficios económicos para estudio, la falta de planes institucionales que identifique las prioridades en materia de formación, capacitación y desarrollo profesional, la existencia de un marco normativo desactualizado, así como la disponibilidad del recurso humano que permita un control más eficiente en relación con el aprovechamiento de los conocimientos en la atención de las necesidades de los usuarios de los servicios.

Existe un interés institucional de disponer de los recursos humanos capacitados y actualizados necesarios para brindar los servicios; anualmente se presupuestan los recursos económicos para esos fines, por ejemplo, sólo en la partida 2631 de Becas, el presupuesto anual es de aproximadamente 600 millones de colones. Considerando las situaciones evidenciadas, existe el riesgo de que no se esté realizando el aprovechamiento adecuado de los recursos, al tener dos subáreas gestionando

beneficios para estudio, por la metodología para el otorgamiento de éstos, así como las situaciones relacionadas con el control y seguimiento.

5. SOBRE LA GESTIÓN DE FORMACIÓN DE MÉDICOS ESPECIALISTAS

Se determinan oportunidades de mejora de la Subárea de Administración Campos Clínicos, Internados y Posgrados en relación con el seguimiento y control de los médicos residentes durante el proceso formativo, así como de los médicos que se encuentran realizando el período de retribución. Esta subárea limita su accionar a la gestión de formación a nivel nacional, a pesar de que también se realiza formación de subespecialidades mediante el otorgamiento de beneficios para estudio.

Se determinó, además, a partir de la revisión de una muestra de los expedientes administrativos conformados, y custodiados por la Subárea de Administración de Campos Clínicos Internados y Posgrados, otras debilidades relacionadas con la gestión, según el siguiente detalle:

- a) No se incluye información sobre los aportes efectuados al Fondo de Garantía de Retribución Social, como residentes o especialistas. La información de esta naturaleza únicamente se evidenció en los casos que se liquidaron fondos por incumplimiento; en estos se incluye cuadro con información por año de los aportes mensuales realizados; en este tipo de documentos se registran diferencias positivas y negativas. No consta en el expediente si se realiza alguna gestión en relación con estas diferencias.

Por la naturaleza del fondo, puede que las cifras no sean significativas si el especialista cumple con lo establecido en el Contrato de Retribución Social, no obstante, en los casos de incumplimiento, las mismas si pueden ser de interés.

Sobre estas diferencias, el Lic. Oscar Solís Hernández, Administrador del Fondo de Garantía de Retribución, informó que las cifras negativas se deben a la liquidez de la persona, indicó que en ocasiones por incapacidades o licencias, los montos varían y no es posible realizar el rebajo correspondiente.

Se observan adicionalmente algunas debilidades de control en cuanto a la gestión del fondo; por ejemplo, dentro de los expedientes revisados, se evidenció que CBH se le liquidó el fondo en favor de la CCSS en el año 2017, no obstante, en el 2023 el especialista solicitó el reintegro por haber cumplido con el contrato, y se debió gestionar ante la Tesorería el traslado de la estimación de recursos efectuada, al Administrador Financiero del Fondo, para proceder a realizar la liquidación en favor de la especialista.

Por otra parte, en cuanto a BIMM, en enero del 2022 se solicitó la liquidación del fondo de retribución en favor de la CCSS²², debido a que renunció en el 2019. En febrero del 2022, el administrador financiero del fondo informó al CENDEISS que BIMM no tenía aportes al fondo de garantía.

Respecto a este tipo de situaciones el Lic. Solís Hernández, informó a esta Auditoría que eso ha sucedido, porque antes del 2017 se llevaban por separado las liquidaciones de los reintegros, se enteraban que no habían aportes hasta que la administradora financiera se los comunicaba, informó además, que anteriormente, se gestionaba la liquidación del fondo, sin ningún tipo de estudio, pero que actualmente no se devuelve ningún monto, sin antes haber realizado el análisis del contrato, la

²² Se aclara que no consta en el expediente el monto de los aportes que debió realizar BIMM.

revisión de los aportes y certificación de recursos humanos del hospital donde estuvo el especialista retribuyendo.

- b) Se determinó que no se realiza el debido proceso correspondiente cuando se liquidan fondos de retribución en favor de la CCSS. En la revisión efectuada no se evidencia que se hubiese informado o brindado a los funcionarios la oportunidad de manifestarse sobre la ejecución del fondo, a pesar de que así se encuentra establecido en el marco normativo.

Si bien es cierto, las liquidaciones que fueron objeto de revisión por parte de esta Auditoría se realizaron por situaciones académicas y al amparo de cláusulas contractuales, únicamente en liquidaciones tramitadas durante el 2021 y 2022, se observó la inclusión de una resolución administrativa, en la que por medio de copia se les informa a los interesados, otorgándoles un plazo de 3 días para plantear algún tipo de objeción. Al respecto, el artículo 16 del Reglamento del Fondo de Garantía de Retribución Social se refiere a la liquidación por incumplimiento y en lo que interesa menciona:

“En el momento que el Administrador Institucional del Fondo disponga de la resolución en firme del procedimiento administrativo que compruebe el incumplimiento del Residente o Especialista procederá a gestionar ante el Administrador Financiero, el traslado de la totalidad de los recursos que el profesional tuviera acumulados.

De forma complementaria, se procederá con el cobro de los montos señalados en el artículo 10 del presente Reglamento o de cualquier cuota parcial o cuota total, no aportada en el momento oportuno y pendiente de traslado al Fondo de Garantía de Retribución Social”.

En relación con el último párrafo de la norma citada, se identificó que JRSL, que renunció al posgrado en marzo del 2020, le fue liquidado el fondo en favor de la institución, no obstante, según lo indicado en el oficio ADHF-SAACIP-1163-2023 del 27-6-2023, por error, al médico no se le realizó deducción del 1 agosto 2019 al 11 de marzo 2020, el documento también menciona que el monto a cancelar asciende a ¢600.528,35; en este documento se le otorgó un plazo de cinco días para realizar el depósito correspondiente; no se documenta ni consta en el expediente si se realizó el pago por parte del médico. Caso similar al anterior se observó en relación con PFR, que fue liquidado en el 2018, no obstante, el oficio CENDEISS-PCC-00503-18 del 18 de enero 2018 menciona que durante algunos meses no se realizó la retención del 8%.

- c) No se observa un seguimiento y control sistemático durante el proceso de formación y/o el período de retribución social de los médicos residentes y/o especialistas, a pesar de que el Manual de Organización y Funciones vigente, establece que a la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados, le corresponde acreditar y supervisar la formación de los especialistas. Por ejemplo en algunos casos se solicita al médico residente que informe cuál es su condición (si cumplió con requisitos como la presentación del trabajo final, o si se presentó a la rifa del servicio social obligatorio), para otros casos se solicitó información a la Universidad sobre este mismo tema, también se observaron expedientes en los que se registra una consulta a la página web del Colegio de Médicos para comprobar la inscripción de la especialidad, o simplemente no se evidencia documentalmente seguimiento sobre el proceso formativo del especialista.

El accionar evidenciado en los expedientes durante el periodo de retribución social, está relacionado con la liquidación del fondo en favor de los especialistas, que se realiza cuando el funcionario así lo solicita; o cuando se informa ya sea por parte de la Gerencia Médica, la Comisión Técnica de Distribución de Especialistas o el director del Centro Médico, que el especialista renunció.

Entre las situaciones evidenciadas se tiene el caso de SPAV, que suscribió Contrato de Retribución Social en mayo del año 2013 para formarse como especialista en Medicina Nuclear, según las cláusulas del contrato su formación sería del 01-02-2014 al 31-01-2018 y la retribución del 01-02-2018 al 31-01-2021; la documentación incluida en el expediente gestionado por la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados, hace referencia a que la Universidad de Costa Rica estableció que se debía realizar 2 años de medicina interna en el país y 2 años de formación en medicina nuclear en el extranjero por medio de una beca. SPAV según documentos cumplió con el requerimiento de la formación en medicina interna, no obstante, la formación en el extranjero se concretó hasta el año 2019.

En enero del año 2017 (folio 64) SPAV, le remitió oficio a la Gerente Médica en ese momento Dra. María Eugenia Villalta, así como al Decano del Sistema de Estudios de Posgrado de la UCR, en el documento se refiere a su ingreso al posgrado, y en lo que interesa señala lo siguiente:

“(...) Para febrero del 2016, aún no se había definido lugar de estudios propiamente de Medicina Nuclear en el extranjero, ante la situación se decide iniciar la creación formal del Posgrado de Medicina Nuclear en nuestro país a lo que deciden como modificación agregar un año adicional de estudios en nuestro país bajo dirección de Medicina Interna pero con rotación exclusiva en Servicios de Medicina Nuclear, se mantiene la postura de que el proceso debe concluirse con dos años de estudio en el extranjero.

Nuevamente el 31 de enero del 2016 cumpliendo todos los requisitos que se me programaron, revisiones de tema, evaluaciones, rotaciones y demás finalizo el segundo año de estudios como residente y otra vez me encuentro sin la definición del lugar de estudios en el extranjero. Se me plantearon varios sitios posibles a los cuales siempre colaboré con todo lo que me solicitaban para trámites, por ejemplo, logré la aprobación de la VISA española e inclusive cursé idioma italiano demostrando claramente mi interés y responsabilidad en todo momento.

Para febrero 2016 como medida adicional el Sistema de Posgrados de la Universidad de Costa Rica me indica que continúe rotando en el Servicio de Medicina Nuclear del Hospital México hasta definir mi partida al extranjero. De esta manera desde el 01 de febrero 2016 inició la rotación indicada en el Hospital México, pese que se propuso llevaría una temática o “programa” de estudios, nunca hubo documentos formales por escrito (...).

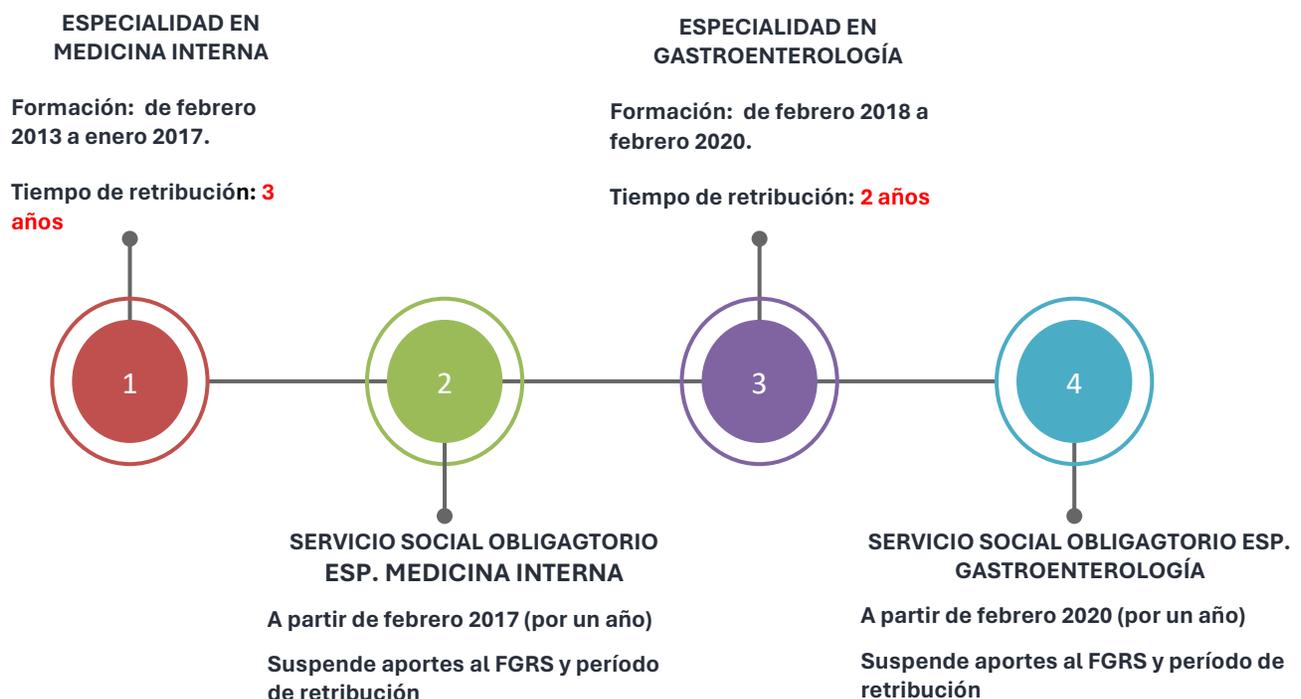
Expreso esta situación porque evidentemente me preocupa mi formación académica, además porque el 31 de enero se vuelve a cumplir un año extra de residencia sin definir mi futuro y considerando la situación irregular de este año, pues he cumplido como estudiante y trabajadora en lo que se me ha asignado pese a no estar llevando un programa ni matriculas formales, situación conocida por ambas instituciones”.

- d) Se determinó que los controles existentes, no contribuyen a garantizar de manera razonable, que los médicos especialistas cumplan a cabalidad con el tiempo de retribución establecido, esto específicamente cuando estos funcionarios realizan más de una especialidad o alguna subespecialidad. El registro utilizado a nivel de la Subárea de Administración de Campos Clínicos Internados y Postgrados es una hoja electrónica de Excel en la que se incluye información sobre la retribución de la última especialidad, pero no se visualiza cuánto de la primera especialidad habría o no cumplido el especialista.

Se identificaron médicos especialistas que finalizando una primera especialidad inician la segunda o una subespecialidad, a pesar de que por ejemplo tendrían que retribuir un período mayor a los 3 años, cuando se comunica a los centros médicos la distribución de los especialistas, se realiza únicamente por 3 años. Seguidamente se incluye un caso que sirve de ejemplo a lo descrito:

El especialista SMVJ, realizó dos especialidades y cumplió con un año de Servicio Social Obligatorio por cada una de ellas, es decir, de acuerdo con los términos establecidos en los contratos de Retribución Social, le corresponde retribuir a la institución por un período de 5 años. En la siguiente figura se ilustra la situación descrita.

Figura N° 1
Línea de tiempo sobre especialidades y servicio social obligatorio de SMVJ



Fuente: Elaboración propia considerando la documentación que consta en el expediente.

Como puede observarse en la figura anterior, el médico SMVJ entre la formación de Medicina Interna y la de Gastroenterología, no se cumplió alguna retribución en tiempo debido al cumplimiento del Servicio Social Obligatorio (que tiene una duración de un año); sin embargo, en el expediente se observó documento denominado “Formulario de aceptación para laborar como especialista en la Caja Costarricense de Seguro Social”²³ de fecha 15 de enero 2021 en el que se indica que el período de retribución sería de **4 años**. Y la Gerencia Médica por medio del oficio GMN-0608-2021 del 15 de enero 2021, en el que se informa la distribución de un grupo de especialistas para el Primer semestre del año 2021, incluyó al doctor SMVJ con **3 años** de retribución.

²³ Documento que firma el médico especialista con un “representante institucional”, que en apariencia es el director del CENDEISS, en este documento se indica el tiempo a retribuir y el centro médico en que se cumplirá.

Situaciones como la antes descrita, en la que se contabiliza de manera errónea el período de retribución que tienen los médicos con la institución se determinó con relación a otros tres especialistas (IETO, KSAV y JMVJ).

Hay que considerar además que en algunos casos las subespecialidades o especializaciones se realizan fuera del país, por lo que se gestionan como beneficios para estudio y son objeto de un tiempo de retribución, sobre el cual no se tiene a nivel de la Subárea de Administración de Campos Clínicos Internados y Posgrado ningún control por cuanto se considera que esta labor le corresponde a la Subárea de Beneficios para Estudio.

e) No se documenta en los expedientes que contienen la información relacionada con la gestión de la formación, que se otorgue por parte de la Gerencia Médica algún tipo de aval a la formación de las segundas especialidades. Lo que se documenta en los expedientes es el aval a la prórroga del contrato de retribución para la primera especialidad.

No obstante, mediante circular, GM-14297-2020 del 21 de octubre 2020²⁴, suscrita por el Dr. Mario Ruíz Cubillo, Gerente Médico, se informó de los “Requisitos para la solicitud de permisos y prórrogas de cumplimiento al Contrato de Retribución Social”, se indica en este documento como uno de los requisitos para la prórroga al contrato de retribución social para ingresar a otra especialidad (segunda o más), lo siguiente:

“(…) Debe tramitar un oficio dirigido a la Subárea de Administración de Campos Clínicos Internados y Posgrados del CENDEISSS, solicitando aval para ingreso a dicha especialidad, el cual posteriormente será trasladado a este Despacho.

Con relación a este cuarto punto se aclara que, el hecho de haber aprobado el proceso académico realizado por el ente universitario no obliga a este Despacho a brindar el aval para la realización de la especialidad, debido a que se debe contemplar la necesidad y prioridad Institucional en ese momento, así como la capacidad para sustituir el recurso humano”.

Se cuantificó en el período estudiado 49 médicos con especialidades, subespecialidades o especializaciones; en algunos casos el segundo proceso formativo se realizó de forma continua con la primera (en el anexo 10 se incluye el detalle).

Para algunos casos no se tiene certeza de la relación que pueda existir entre ambos procesos formativos, ejemplos de lo indicado son los siguientes:

- AAC finalizó su formación en Cirugía Pediátrica el 31/01/2018, realizó 1 año de servicio social, e ingresó a la especialidad de Cirugía Plástica y Reconstructiva, el 01/08/2021.
- CMSR concluyó su formación en Cirugía Pediátrica en el 2018, realizó 1 año de servicio social, en el 2021 ingresó a la especialidad de Cirugía Torácica General.
- RFAB especialista en Medicina Familiar y Comunitaria (no se registra en el expediente cuándo realizó la formación), en agosto del 2021 fue admitido en la especialidad de Radiología e Imágenes Médicas.
- LNPL finalizó la formación en Neurología en el año 2017, realizó un año de servicio social e ingresó a la especialidad de Vascular Periférico en abril del 2019.

²⁴ Publicada en la Web Máster el 02 de noviembre 2020.

- VLB finalizó su formación en Geriatría y Gerontología en enero del año 2017, realizó un año de servicio social, e ingresó a la especialidad de Infectología en febrero del año 2020.

De los 49 médicos que se identificaron con más de un proceso formativo, a 9 se les liquidó el fondo de garantía en favor de la CCSS por incumplimiento.

- f) En los expedientes revisados no se documentó la presentación de parte de los residentes o especialistas de: incapacidades, y permisos con o sin goce de salario. No obstante, una de las cláusulas de los contratos de retribución social, suscrito por éstos y el Gerente Médico menciona:

“(…) El período de retribución social a cumplir por el especialista corresponderá a un año de trabajo por cada año de residencia completado por el profesional. Este periodo será calculado en días efectivos laborados. Se entenderá como días efectivos laborados, aquellos días con un nombramiento vigente en la plaza asignada para el cumplimiento.

Serán causales de interrupción del cumplimiento los permisos con y sin goce de salario, licencias e incapacidades, siendo que la sumatoria de los días que perdure dicha circunstancia no serán contabilizados en el cumplimiento y, por lo tanto, una vez que se reincorpore a laborar continuará en su cumplimiento hasta que finalice el total de días de retribución. Es responsabilidad de la PARTE informar a la Subárea de Administración de Campos Clínicos, Internado y Posgrado del CENDEISSS acerca de las situaciones descritas, en un plazo de tres (03) días hábiles a partir de su emisión o acaecimiento. Estos eventos podrán ser corroborados por la CAJA a criterio de esta Subárea”.

Para la liquidación en favor de los interesados, se les solicita presentar una certificación de recursos humanos donde se indique el período en que se realizó el cumplimiento del contrato de retribución social, los nombramientos, incapacidades, permisos con y sin goce de salario, así como el último período de vacaciones disfrutado; se le pide además la presentación de certificación del Colegio de Médicos que detalle los permisos temporales para ejercer como especialista y la certificación de esa misma instancia que incluya la fecha de su incorporación.

Dentro de los expedientes revisados se observó el caso de ACR, que fue liquidado en favor del especialista, sin haber cumplido con el período de retribución establecido. En este sentido, en el oficio ADFH-SAACIP-695-2022 del 23 de marzo 2022 se indicó que cumplió satisfactoriamente con el contrato de retribución social, se solicitó comunicar al administrador financiero del fondo la liquidación en favor del médico. No obstante, la certificación presentada fue incorrecta, y por medio del oficio ADFH-SAACIP-1896-2022 del 17 de agosto 2022, se comunicó que se dejaban sin efecto varios oficios anteriores relacionados con este tema, por algunos errores en la certificación.

Otro ejemplo es MRI, en abril del 2023 se liquidó el fondo a solicitud de la interesada, la certificación de recursos humanos indica como fecha inicial del periodo de retribución el 08-03-2018, sin embargo, de acuerdo con la documentación contenida en el expediente, del 08-3-18 al 8-3-2019 realizó el servicio social, en marzo 2019 solicitó autorización para subespecialización en España por un año a partir de setiembre, y la Gerencia General, autorizó la prórroga del contrato²⁵; es decir, se observa una inadecuada contabilización del período de retribución.

²⁵ No se documenta en el expediente, la adenda en relación con esta prórroga.

Si bien es cierto, las oficinas de Recursos Humanos de las Unidades aportan información importante, también hay que considerar que los médicos realizan segundas especialidades y/o subespecialidades por las que con frecuencia son asignados a diferentes centros y no necesariamente el último centro en el que se ha desempeñado el especialista podría estar relacionado con el tiempo de retribución.

g) Otros aspectos observados en los expedientes están relacionados con la falta de foliado de los mismos, la inclusión de documentos firmados físicamente con documentos firmados digitalmente, la organización de los expedientes no es uniforme y en algunos casos a pesar de que se evidencia documentación que afecta el período de retribución no se observa en los mismos las adendas correspondientes.

Las Normas de Control Interno para el Sector Público, establecen que el Sistema de Control Interno de cada organización debe coadyuvar al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Proteger y conservar el patrimonio público contra pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.
- Exigir la confiabilidad y oportunidad de la información.
- Garantizar la eficiencia y eficacia de las operaciones.
- Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.

El documento “Actualización Análisis General Evaluativo de la Reestructuración Organizacional de la Gerencia Médica y la elaboración de los Manuales de Organización específicos de las Direcciones adscritas”, incluye como una de las funciones de la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados, lo siguiente:

“Desarrollar las acciones requeridas para que la Institución disponga de los médicos especialistas necesarios para la prestación de servicios de salud, con base en la demanda y el perfil epidemiológico, entre otros aspectos, a efecto de satisfacer las necesidades de la población”.

Dentro de los aspectos que pueden estar generando las situaciones planteadas en el presente hallazgo, se tiene que la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados no cuenta con manuales de procedimientos, el sistema de control utilizado no es el más recomendable para el tipo y volumen de información que se debe gestionar; otro aspecto que podría contribuir con lo descrito es la cantidad de recurso humano destinado para estas labores.

Las debilidades de control mencionadas no contribuyen en el logro de las funciones sustantivas que le corresponden al CENDEISSS y sus unidades, en este caso, contribuir a solventar el déficit de recurso humano médico especializado, necesario para la atención de los problemas de salud de la población.

6. CONTROL RESPECTO A LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE

No se evidencia un control o gestión adecuada en relación con el cumplimiento de los Contratos de Aprendizaje, mismos que suscribían los médicos residentes previo al año 2010, cuando se presentó el movimiento de huelga. Este aspecto fue abordado en el informe ASS-012-2019, sin embargo, la debilidad se mantiene.

Las Normas de Control Interno para el Sector Público, establecen que los objetivos del Sistema de Control Interno son:

- a. Proteger y conservar el patrimonio público contra pérdida despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.
- b. Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.
- c. Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.
- d. Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.

Para mejor comprensión de las situaciones evidenciadas, es importante hacer mención a la naturaleza de los contratos de aprendizaje; éstos, según lo indicado en el Informe de la Contraloría General de la República, DFOE-SOC-31-02007 del 09 de mayo 2007, se empezaron a suscribir por parte de la CCSS en enero del 2006 con los profesionales médicos que iniciaban su formación en febrero de ese mismo año; en este se establecía que el residente una vez formado debía laborar para la CCSS en la especialidad correspondiente, durante nueve años, y en el lugar que le indicara la Gerencia Médica, según las necesidades y prioridades institucionales para la prestación del servicio; se menciona también, en el citado informe, que el profesional debía rendir una garantía y si incurría en alguna de las causales de incumplimiento, tendría que reintegrar a la Caja el valor total del contrato y reconocer el 25% de dicho monto a título de gastos administrativos; la suscripción de dicho contrato aseguraba mayormente a la CCSS la permanencia de los especialistas.

La figura de los contratos de aprendizaje fue “revocada” o eliminada, producto de los acuerdos tomados entre la CCSS y la Unión Médica Nacional por la huelga realizada en junio del 2010 por los médicos residentes. En su lugar se estableció la creación del Fondo de Garantía de Retribución Social.

Dentro de los acuerdos tomados en la huelga, se menciona la eliminación de toda garantía real o personal por parte del médico residente como requisito para ingresar o permanecer en el Sistema de Especialidades Médicas, se indica además la eliminación del pagaré de los contratos de los Médicos Residentes.

Al momento de la evaluación hay dos subáreas que tienen relación con los Contratos de Aprendizaje, en las que se identificaron debilidades de control; el detalle es el siguiente:

Respecto a la Subárea de Administración Campos Clínicos, Internados y Posgrados no consta en los expedientes administrativos de dos médicos especialistas que se trasladaron del Contrato de Aprendizaje al de retribución social, la recuperación del monto establecido en la cláusula contractual.

En los contratos de retribución social de los médicos que se trasladaron al Fondo de Garantía de Retribución Social se incluye una cláusula que establece el monto a retribuir en caso de incumplimiento, así por ejemplo para el médico ARA, se cita lo siguiente:

“CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: De acuerdo con lo regulado en el Reglamento del Fondo de Retribución Social, que establece que la Dirección Actuarial y Económica de la (CCSS), estimará para cada caso individual el monto retroactivo del aporte actualizado por inflación que hubiese correspondido realizar al médico residente o especialista sujeto al Contrato de Aprendizaje, desde el momento de inicio de la residencia hasta el momento de su primer aporte efectivo al fondo. El monto así estimado debe formar parte del Contrato indicado, constituyéndose en parte de la garantía a ejecutar por parte de la CCSS, en caso de incumplimiento. Por lo tanto, el presente contrato se estima en 2.633.361,47 de colones más el aporte efectivo al Fondo de Retribución Social, realizado por el Residente a partir del

14/06/2013 al 31/01/2014 y del 01/02/2014 al 01/02/2017 como Médico especialista, hasta completar el período estipulado de 7 años”.

Los dos casos en los que no se documentó la gestión cobratoria correspondiente son:

Nombre del médico	Posgrado en	Monto estimado en caso de incumplimiento	Observaciones
ARA	Gastroenterología	¢2.633.361,47	Según oficio CENDEISSS-PCC-0227-17 del 12/01/2017, la Dirección Ejecutiva del CENDEISSS informó (D.E.-3951-14 del 01 de diciembre 2014) la suspensión del nombramiento por la no presentación de documentación que lo acredite como especialista; solicitó liquidar el fondo, el oficio menciona que se remite copia a la Jefatura del Área de Desarrollo del Factor Humano y Subárea de Beneficios para Estudio para el cobro del monto correspondiente al contrato de aprendizaje. Oficio CENDEISSS-DE-08690-18 del 25 de setiembre 2018, la jefatura de la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados le solicita al director ejecutivo del CENDEISSS, realizar el trámite de la liquidación, ya que no se había efectuado a esa fecha.
VRAL	Neurología	¢1.892.082.29	Con oficio CENDEISSS-PCC-3134-19 del 26 de abril 2019 se solicitó gestionar la liquidación del fondo debido a que renunció.

Fuente: Expedientes administrativos, Subárea de Administración Campos Clínicos Internados.

Esta Auditoría le consultó al Lic. Oscar Solís Hernández, encargado de la gestión financiera del Fondo de Garantía de Retribución Social a nivel de CENDEISSS, si como parte del proceso que realiza se tienen identificados los montos que se incluyen en los contratos de retribución cuando los médicos se trasladaron del contrato de aprendizaje al de retribución social, y si se han recuperado esas sumas cuando se presentan incumplimientos, al respecto el funcionario manifestó:

“(...) ese cobro o recuperación establecido por la Dirección Actuarial no forma parte de la gestión que realiza, dado que se centra en el cobro ante incumplimiento del FGRS, no así de lo que estaba previamente definido.

Señala el Lic. Solís Hernández, que su gestión se relaciona a la liquidación de los aportes del FGRS y en el caso de la recuperación de esas sumas definidas por la Dirección de Actuarial, lo correspondiente (según indicaciones recibidas en algún momento por las jefaturas) es trasladarlo a la Subárea de Beneficios para Estudios (becas) para realizar la gestión cobratoria”.

En cuanto a la Subárea de Beneficios para Estudio, según el oficio CENDEISSS-ADFH-0098-2022, del 11 de mayo del 2022, suscrito por el Lic. Douglas Barboza Aguirre, jefe del Área de Desarrollo del Factor Humano, se le trasladaron 568 expedientes de Contratos de Aprendizaje, con la siguiente instrucción:

“En relación con el asunto mencionado en el epígrafe, me permito hacer entrega de 568 expedientes que se encuentran ubicados físicamente en la Jefatura del Área de Desarrollo del Factor Humano, los cuales corresponden en su mayoría a Contratos de Aprendizaje, y que a su vez deben estar custodiados en la Subárea de Beneficios para Estudio, la cual su estimable persona preside.

(...) No omito manifestar, que dichos expedientes al igual que los demás que se encuentran ubicados en la Subárea de Beneficios para Estudios, es con la finalidad de realizar los seguimientos respectivos y determinar el cumplimiento o no de cada una de las personas, y realizar los procesos administrativos que correspondan”.

Sobre el control efectuado por la Subárea Beneficios Económicos para Estudios se aportó una hoja electrónica: "Seguimiento contratos de aprendizaje", que incluye un listado con el nombre de 568 médicos, en el que al momento de la revisión efectuada por esta Auditoría se tenían registradas gestiones para 70 de los 568.

Se documentó además que el Lic. Douglas Barboza Aguirre, jefe del Área de Desarrollo del Factor Humano, mediante oficio CENDEISSS-ADFH-0002-2021 [sic] del 04 de enero 2022, informó al Dr. Juan Carlos Esquivel Sánchez, Director del CENDEISSS, sobre la existencia de 400 expedientes de los Contrato de Aprendizaje, ubicado en la oficina de la jefatura del área a su cargo, el documento menciona que está pendiente determinar del cumplimiento; indica además, que realizó algunas acciones, y que le estaría remitiendo los expedientes y la información recopilada a la Jefatura de la Subárea de Beneficios para Estudio. En lo que interesa menciona lo siguiente:

"(...) Ahora bien, si considero prudente hacerlo de su conocimiento, por cuanto estos expedientes suman la cantidad de ₡5,021,036,548.19 (Cinco mil millones veintiún millones treinta y seis mil quinientos cuarenta y ocho colones con 19/100); cantidad que debe revisarse si las personas cumplieron, por cuanto es el costo de la inversión de las personas únicamente becadas para formación de especialistas y que por razones que nuevamente reitero, no tengo conocimiento del porque el MBA. Allan Vargas Rivas tenía en su custodia y no indico que estuviesen pendientes de trámite, esto para la consideración de su estimable persona de si se eleva a las instancias disciplinarias respectivas.

De mi parte reitero, haré entrega de dichos expedientes junto con la información recopilada, a la Jefatura de la Subárea de Beneficios para Estudio para la continuidad del proceso, mismo que compete a dicha Subárea."

En el oficio ADFH-SABPE-0082-2023 del 16 de febrero 2023, suscrito por el Lic. Rafael Humberto González Araya, dirigido a la Licda. Alejandra Arias Gutiérrez, en el que se refiere a los logros del período del 01 de febrero al 12 de junio 2023, en relación con los contratos señala:

"En cuanto a los 585 Contratos de Aprendizaje que nos fueron asignados el 18 de mayo del 2022, por parte del Lic. Douglas Barboza en su condición de jefe del Área de Desarrollo del Factor Humano, se ha encargado de ordenar de forma cronológica, depurarlos y foliar la cantidad de 484 de ellos y así prepararlos para su revisión".

Las debilidades evidenciadas en relación con el seguimiento y control al cumplimiento de los contratos de aprendizaje, pueden ser producto del cambio de modalidad del contrato para gestionar los procesos de formación ya que los contratos de aprendizaje dejaron de utilizarse; por otra parte, no se tiene certeza si se definieron y aplicaron los procedimientos necesarios para gestionar de manera apropiada la transición de los contratos de aprendizaje a los de retribución social.

Al momento del estudio no se evidenció un avance significativo en relación con la revisión de los casos y el proceso administrativo que se determine para cada uno de éstos; por lo que existe el riesgo que no se esté dando una recuperación efectiva en los casos de incumplimiento. Así como el cobro de los montos establecidos en los contratos de retribución social como los identificados por esta Auditoría.

7. MARCO NORMATIVO RELACIONADO CON LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN RECURSO HUMANO

Se determinó que se mantiene la necesidad de revisar y actualizar el marco normativo en materia de formación, capacitación y desarrollo profesional debido a que se encuentra desactualizado y no se ajusta a la realidad institucional. Situación que ha sido planteada en diferentes estudios de Auditoría, pero que no se ha concretado.

Los documentos normativos relacionados con capacitación y formación vigentes, fueron elaborados hace varios años, así por ejemplo, el Reglamento de la Actividad Clínica Docente fue emitido en el año 2004; las *Normas para el desarrollo de Pasantías en la CCSS* en el 2006, el *Reglamento de capacitación y formación de la CCSS* y la *Política Institucional de Capacitación y Formación de la CCSS* en el 2007, el *Reglamento que Regula la Relación Residente y su Compromiso como Especialista en Ciencias de la Salud con la CCSS por medio sistema de estudios de Posgrados de la Universidad de Costa Rica* es del año 2010; el *Reglamento Fondo de Garantía y retribución social de la CCSS* y la *Política para la formación en especialidades médicas* fueron emitidos en el año 2012.

Sobre la actualización del marco normativo en materia de capacitación y formación, se evidenció que en el período 2018 se estableció como una de las metas del CENDEISS: lograr la actualización y unificación del marco normativo. Esta meta estaba relacionada con la ejecución de un entregable del Proyecto “Desarrollo Integral de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos en la CCSS”²⁶.

De acuerdo con lo indicado en el anexo al oficio CENDEISS-DE-5746-2017 de fecha 21 de junio 2018 suscrito por el director ejecutivo del CENDEISS, que se refiere al cumplimiento de metas, el avance logrado al primer semestre 2018 era un 75%, se menciona que se contaba con la validación del Reglamento de capacitación y formación, y que se estaría presentando a la Junta Directiva. Sin embargo, al momento de la presente evaluación no se había concretado la actualización del marco normativo.

Adicionalmente, se tiene, además la existencia de requerimientos efectuados por medio de acuerdos de Junta Directiva en el 2016, 2019 y 2020, en los que se ha solicitado al CENDEISS:

- a) “(...) *elaborar una propuesta del procedimiento para la selección y formación de médicos especialistas que opten por una especialidad, tanto para la formación en el país como en el exterior, para lo cual se instruye elaborar la propuesta la modificación que corresponda, en el Reglamento de Capacitación y Formación de la Caja Costarricense de Seguro Social*”²⁷ ;
- b) “(...) *valorar la emisión de una regulación uniforme en materia de formación de especialistas en los espacios autorizados para esos fines en la CCSS*”²⁸; así como
- c) “(...) *continuar con la revisión y sistematización de las disposiciones relacionadas con la formación en las unidades docentes de la CCSS*”²⁹ .

Las Normas de Control Interno para el Sector Público establecen en la norma 4.5 Garantía de eficiencia y eficacia de las operaciones, lo siguiente:

“(...) El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer actividades de control que orienten la ejecución eficiente y eficaz de la gestión institucional.”

²⁶ Asociado con el Objetivo 8 PEI-2015-2018 “8.a. *Readecuación modelo institucional de gestión de las personas, de forma que se permita la planificación y el desarrollo continuo, integrado y sostenible de los trabajadores, con el fin de optimizar el aporte personal al cumplimiento de la misión institucional.*”

²⁷ Acuerdo Sexto, artículo 17° de la sesión celebrada el 16/06/2016.

²⁸ Acuerdo segundo, artículo 9° de la sesión 9036 celebrada el 13/06/2019.

²⁹ Acuerdo segundo, artículo 16° de la sesión 9149 celebrada el 22/12/2020.

Lo anterior tomando en cuenta, fundamentalmente, el bloque de legalidad, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos relevantes a los cuales pueden verse expuestas, así como los requisitos indicados en la norma 4.2.”

De acuerdo con el documento “Actualización Análisis General Evaluativo de la Reestructuración Organizacional de la Gerencia Médica y la elaboración de los Manuales de Organización específicos de las Direcciones adscritas”, una de las funciones estratégicas del CENDEISS es:

“Formular las políticas y las estrategias en materia de desarrollo profesional y capacitación, de acuerdo con las necesidades de los establecimientos y los requerimientos de la Institución, con la finalidad de fortalecer y mejorar la prestación de los servicios de salud a la población”.

Según este mismo documento, son parte de las funciones de las áreas de Planificación para el Desarrollo Factor Humano, así como Desarrollo Factor Humano:

“Propuesta de políticas estratégicas en materia de planificación para el desarrollo recurso humano”.

“Participación en la regulación y la normativa técnica relacionada con el área de actividad”.

En relación con la actualización del marco normativo, en el informe ASS-160-2020 del 07 de diciembre 2020 se indicó:

“(…) es necesario retomar, modificar o eliminar la Política Institucional para la Formación y Distribución de Médicos Especialistas, considerando que en la actualidad su ámbito de gestión no cumple con lo que se establece. Esto es necesario desde el CENDEISS hasta los procesos para la coordinación de formación, distribución y la contratación que no se indica ni se desarrolla en el CENDEISS”.

En el informe de Auditoría ASS-158-2021 del 15 de diciembre 2021 se indicó:

“(…) Preocupa a esta Auditoría, que a pesar de la relevancia del tema y a recomendaciones emitidas, la revisión y actualización de normativa referente al proceso de formación, esté aún sin concluir.”

Esta Auditoría conoció, la gestión impulsada de algunos cambios o ajustes al marco normativo realizados durante el período de estudio, no obstante, los mismos están relacionados exclusivamente con la formación de médicos especialistas³⁰.

Existe además normativa elaborada por otras dependencias, que tiene relación con los procesos que están a cargo actualmente del CENDEISS, así por ejemplo el “Esquema de Delegación para aprobar los movimientos de personal y otros en los centros”, normativa vigente desde el año 2005 posibilita el otorgamiento a los funcionarios, de permisos con goce de salario hasta por treinta días para eventos científicos y de capacitación en el exterior o en el país, a pesar de que el Reglamento de Capacitación y Formación de la CCSS, establece el permiso con goce de salario, como un beneficio económico de estudio para formación y capacitación.

³⁰ Oficio ADFH-SAACIP-0669-2023 16 de abril 2023 e Informe Ejecutivo Ruta para avanzar en la gestión de listas de espera y recurso humano especializado Acuerdos 1-3 meses Comisión Central de implementación Gerencia Médica (anexo al oficio GM-11240-2023 de fecha 08/08/2023)

En este sentido, se observó en la revisión de algunos expedientes, de beneficios para estudio o de contratos de retribución social, que se recomienda a los interesados gestionar ante las autoridades locales permisos con goce de salario para las actividades académicas en el exterior, mientras se concreta el trámite del beneficio para estudio. A manera de ejemplo se tiene lo indicado en el oficio CENDEISS-SABPE-6202-07-2018 de fecha 07 de julio 2018, dirigido a GRM, médico residente interesado en realizar rotación en el exterior, a quien se le comunicó en lo que interesa lo siguiente:

“(...) en atención a los oficios recibidos en la Sub-área de Beneficios para Estudio del CENDEISS, relacionados con su solicitud de permiso con goce de salario para realizar rotación externa en el Instituto Catalán de Oncología, en España del 01 de agosto 2018 al 31 de octubre 2018.

Por lo anterior, nos permitimos comunicarle que para poder gestionar dicha solicitud de permiso con goce de salario es indispensable presentar la documentación 16 semanas previas al inicio de la Actividad Académica (...) a la fecha no contamos con la documentación y su solicitud se encuentra extemporánea.

Finalmente, se requiere que nos informe de qué forma tramitará el tiempo (permiso con goce salario inferior a 30 días, permiso sin goce de salario o bien por vacaciones), para poder realizar dicha rotación”. (el subrayado no es del texto original)

Sobre este mismo caso en el oficio CENDEISS-PCC-07743-18 del 28 de agosto 2018, dirigido al director general del hospital México y que se refiere al permiso con goce de salario del 1º de agosto al 31 de octubre, menciona lo siguiente:

“(...) se observa que 29 de 92 días, los tomará con el Permiso con Goce de Salario que ya la Dirección que su estimable persona preside le otorgó, sin embargo, quedan descubiertos 63 días, los cuales no se especifica de qué forma, de acuerdo con lo normado institucionalmente, y en base al Reglamento de Retribución Social y Contrato firmado entre las partes, la Dra. GRM dispondrá de esa diferencia de días por lo que le solicito atentamente indicar por escrito la gestión que se realizó y así que conste en el expediente el procedimiento que siguieron”. (el subrayado no es del texto original)

De lo citado anteriormente se colige que se otorgó a nivel del centro hospitalario un permiso con goce de salario por 29 días; por los que a diferencia del permiso con goce de salario que se gestiona como beneficio para estudio, no se solicitó al funcionario brindar algún tipo de retribución en tiempo. Para este caso se comprobó que el beneficio para estudio solicitado por GRM fue aprobado para el período 17 de setiembre al 31 de octubre 2018, el monto de la beca se estimó en ¢4.679.568 y el tiempo de retribución por este monto según el contrato suscrito fue de 3 años y nueve meses. En este caso, aunque el propósito del primer permiso con goce de salario tiene el mismo fin que el segundo, la normativa actual permite que se presenten este tipo de situaciones.

Otro aspecto que es importante tener en consideración sobre este mismo caso, es la diferencia o proporcionalidad que existe hoy en día en relación con el tiempo de retribución cuando se otorgan beneficios para estudio y el tiempo que se tiene establecido para la retribución por la formación como especialista, (la formación en promedio tiene una duración de 3.5 años) y según lo establecido en los acuerdos de huelga del año 2010 y lo normado en el Reglamento del Fondo de Garantía de Retribución Social, el especialista debe retribuir en tiempo a la institución por su formación un máximo de 3 años. Siguiendo con la situación de la persona que solicitó el beneficio para estudio, se tiene que por su

formación como especialista debe retribuir 3 años y por el beneficio para estudio otorgado cuya duración fue de 45 días, se estableció un período de retribución de 3 años y nueve meses.

La falta de actualización del marco normativo relacionado con los procesos de formación y capacitación podrían contribuir a generar debilidades en el control respecto al desarrollo de procesos sustantivos que corresponden al CENDEISSS, como instancia responsable de liderar lo relacionado con la formación y capacitación a nivel institucional.

La normativa desactualizada y no ajustada a la realidad actual, puede generar que no se logre disponer del recurso humano capacitado y/o formado necesario para brindar los servicios a los usuarios de la CCSS, situación que afecta la imagen institucional.

8. SOBRE LA INTERVENCIÓN REALIZADA POR LA GERENCIA GENERAL EN EL PERIODO 2019-2020 A LA SUBÁREA DE BENEFICIOS PARA ESTUDIO

Esta Auditoría determinó que no se evidencian acciones concretas ejecutadas por la Gerencia General en relación con las observaciones y/o recomendaciones que fueron realizadas en su oportunidad por las funcionarias designadas entre el año 2019 y 2020 como interventoras de la Subárea de Beneficios para Estudio.

La Ley General de la Administración Pública en el artículo 4° establece:

“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”.

Además, el artículo 114 de esa misma ley indica:

“1. El servidor público será un servidor de los administrados, en general, y en particular de cada individuo o administrado que con él se relacione en virtud de la función que desempeña; cada administrado deberá ser considerado en el caso individual como representante de la colectividad de que el funcionario depende y por cuyos intereses debe velar.

2. Sin perjuicio de lo que otras leyes establezcan para el servidor, considerarse, en especial, irregular desempeño de su función todo acto, hecho u omisión que por su culpa o negligencia ocasione trabas u obstáculos injustificados o arbitrarios a los administrados”.

Es importante poner en contexto que el Gerente General mediante resolución N°GG-0214-2019 del 19 de marzo 2019, resolvió en procura de fortalecer la gestión cobratoria, el control y seguimiento de los beneficios otorgados por el Área de Desarrollo Factor Humano, intervenir administrativamente la Subárea de Beneficios para Estudio, se indica en esta resolución que la intervención sería por un período de seis meses inicialmente, y que se debían rendir informes trimestrales para la adopción de las medidas necesarias para realizar gestiones cobratorias oportunas en casos de incumplimiento, fortalecimiento de control para garantizar el acatamiento de requisitos previos para el otorgamiento de los beneficios para estudio, seguimiento al becario durante la actividad académica, monitoreo y seguimiento de los contratos de beneficios para estudio así como el fortalecimiento de la actividad de capacitación y formación el establecimiento de convenios y disponibilidad de becas.

Adicionalmente, el Gerente General emitió otra resolución el 23 de enero 2020 (N°GG-0124-2019), mediante la cual se sustituye a la funcionaria designada inicialmente para la intervención, y se amplía el plazo de esta por tres meses más, a partir del 27 de enero 2020. Según se indica en esta resolución una de las principales consideraciones para la ampliación de la intervención fue lo planteado en el informe de Intervención I-ADF-SABPE-60-2019. Señala, además, que el interventor debía rendir un informe amplio y detallado para la adopción de las medidas inmediatas necesarias en la gestión cobratoria de los adeudos en caso de incumplimiento de los contratos de beneficios para estudio que se detectaran.

En el informe I-ADF-SABPE-60-2019, del 13 de setiembre 2019 (documento que consta de 28 páginas), dirigido al Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General, y suscrito por el Equipo Interventor³¹, se hace referencia varios temas a retomar, e incluyen 15 recomendaciones, entre ellas:

- *“Realizar un levantamiento y análisis de la totalidad de expedientes y documentos, que se ubican en la Subárea de Beneficios para Estudio, en el aula 4B y Bodega que se encuentra en la Subárea de Desarrollo Profesional, para lo cual se requiere contar con un equipo que venga a realizar ese procedimiento, lo cual permitiría separar activo de pasivo y así poder eventualmente determinar bajo un ejercicio de control interno **las sumas pendientes de recuperar en caso de incumplimiento.***
- *Retomar el análisis de la funcionalidad del sistema SIGC para Beneficios para Estudios, a efecto de fundamentar nuevos requerimientos que permitan mantener un control interno, que brinde información confiable y oportuna.*
- *Valorar el solicitar las pólizas para asistencia médica y no de vida, dado que la institución no impulsa el programa de becas, como una entidad financiera, sino como parte de la necesidad e interés de contar con recurso humano con las competencias que garanticen en los diferentes campos de acción, servicios de calidad a los usuarios.*
- *Ajustar tanto el contrato que suscriben los becarios, como el pagaré.*
- *Apegarse al cronograma establecido para la recepción de las solicitudes de beneficios para estudio.*
- *Que el criterio técnico sea el eje del proceso.*
- ***Es urgente la reforma reglamentaria, ya que no se encuentran contenidos los requisitos obligatorios para el otorgamiento de beneficios, contiene contradicciones que comprometen la obligatoriedad de cumplimiento, además relaciona normativa que no es de aplicación en la actualidad, existen omisiones respecto a quienes deben suscribir el contrato, los tiempos de antelación para realizar los trámites de becas, conforme se expuso en el oficio I-ADFH-SABPE-55-2019.***
- *Es importante la claridad de las competencias de cada uno de los órganos o instancias que interviene en el proceso.*
- ***Se debe fortalecer la actividad sustantiva de la planificación estratégica, pues de ello depende la correcta, pertinente y oportuna ejecución del proceso de beneficios de estudio.***

³¹ Equipo compuesto por el Lic. Oscar Solís Hernández, Jefatura a.i. de la Subárea de Beneficios para Estudio, el Lic. Douglas Barboza Aguirre, Jefatura a.i. del Área de Desarrollo Factor Humano y la Msc. Ailyn Carmona Corrales, Interventora.

- *Debe definirse si la planificación en materia de capacitación y formación, debe estar centralizada en el CENDEISSS, con el fin de no incurrir en duplicidades presupuestarias, de formación y capacitación, y tener un adecuado control del gasto, (en la actualidad hay capacitaciones que ejecuta cada una de las Gerencias con presupuestos propios y hay capacitaciones que se ejecutan a través del CENDEISSS, lo que incide en que no hay certeza sobre lo que se está realizando en materia de capacitación y formación y tampoco el total de las formaciones y capacitaciones que se han generado en cada periodo específico)". El resaltado no es parte del texto original.*

Por otra parte, en cuanto al informe relacionado con la ampliación de la intervención a cargo de la Licda. María Fonseca Porras, funcionaria de la Dirección Regional Central de Sucursales, el documento informe I.A.-01-2020 "Intervención administrativa de la Subárea de Beneficios para Estudio CENDEISSS" (que consta de 52 páginas), contiene hallazgos, posibles responsables, conclusiones y recomendaciones, entre ellas:

- *Se recomienda eximir a la Subárea de Beneficio para Estudio, del proceso de la gestión cobratoria, y que esta gestión la realice la Subárea competente, siendo que la Subárea de Beneficio para Estudio lo que realice sea un proceso administrativo de los incumplimientos.*
- *Confecionar una instrucción de trabajo interna para el proceso administrativo en caso de incumplimiento, que corresponda a la Subárea de Beneficio para Estudio del CENDEISSS.*
- *Se recomienda dar seguimiento a la gestión cobratoria, tanto administrativa como judicial para la recuperación de los adeudos de los expedientes físicos, que se encuentran en custodia en las instalaciones de CENDEISSS, en el aula 4B y en la Subárea de Beneficio para Estudio.*
- *Llevar una base de datos de los expedientes de los beneficiarios activos, de los pasivos y los expedientes con algún incumplimiento.*
- *Implementar de forma digital la confección de los expedientes de los becados, para garantizar el ahorro de papel, espacio físico y ayudar al ambiente.*
- *Solicitar la firma digital a los funcionarios para el beneficio de la beca, para la implementación del expediente digital.*
- *Mejorar el sistema digital actual donde se pueda emitir datos oportunos de los beneficios otorgados, que cuente con un mecanismo de alerta para los pagarés pronto a vencer.*
- *Se recomienda dar seguimiento a los casos de los beneficiarios que incumplieron con el compromiso adquirido en el contrato, para realizar oportunamente la recuperación de la deuda generada por el incumplimiento.*

Esta Auditoría, le solicitó a la Máster Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, Presidenta Ejecutiva con cargo de gerente de la Gerencia General mediante el oficio AI-1861-2023, del 20 de setiembre 2023, suministrar información de las acciones efectuadas por la Gerencia General en relación con las recomendaciones o propuestas que se hubiesen planteado por medio de los informes de intervención generados, así como informar cuándo finalizó la intervención de la Subárea de Beneficios para Estudio y si los informes presentados por los interventores fueron hechos del conocimiento del Director Ejecutivo del CENDEISSS.

Al respecto, el 6 de octubre de 2023 mediante oficio GG-1264-2023, el Lic. Juan Ignacio Monge Vargas, jefe de Despacho de la Gerencia General, en ese entonces informó a esta Auditoría:

“Sobre el particular y ante los cambios que se han efectuado en el personal de la Gerencia General, tanto de la salida del Dr. Roberto Cervantes Barrantes como de sus asesores de confianza, situación que limita el acceso a la información, se procedió a revisar los registros documentales sistema SAYC de la Gerencia General, relacionados con el oficio GG-0214-2019, referenciado por la Auditoría Interna. De la revisión efectuada se observan oficios de la Gerencia General GG-0214-2019 y GG-0124-2019 así como informes del equipo interventor.

En ese mismo contexto mediante oficio GG-1224-2023, del 25 de setiembre de 2023, se le consultó a la Licda. Jennifer Zúñiga Ruiz, jefe de la Subárea de Archivo y correspondencia lo siguiente: “se agradece la colaboración que esa Área de Correspondencia pueda suministrar con el propósito de indicar si en sus registros se observan oficios, informes, o documentación física que haya sido remitida mediante esa instancia y que se relacione con la resolución administrativa GG-0214-2019”. Oficio que fue atendido con el API-SAC-0686-2023 en el que no se observa información adicional para ser aportada al Ente Auditor.

Por otra parte, se emitió el oficio GG-1250-2023 del 02 de octubre de 2023, en el que se solicitó información a la Licda. María Fonseca Porras, la cual fue incorporada al equipo interventor mediante oficio GG-0124-2019 del 23 de enero de 2020 ya que no se observó remisión formal de documentación en el sistema SAYC. Este oficio fue respondido en el DRCS-AGTR-SGSIC-1079-2023 en el que la Licda. Fonseca Porras señala lo efectuado en su gestión”.

El oficio citado en el párrafo anterior (DRCS-AGTR-SGSIC-1079-2023, del 03 de octubre 2023), suscrito por la Licda. María del Carmen Fonseca Porras, menciona que el informe elaborado por ella fue entregado físicamente en el COIN el 04 de mayo 2020, señala que desconoce las acciones efectuadas por la Gerencia General en relación con su informe, indica que la finalización de la intervención se dio el 04 de mayo 2020 y sobre la presentación de resultados al director ejecutivo del CENDEISS, menciona lo siguiente:

“ Desconozco si el director ejecutivo del CENDEISS, fue notificado del informe realizado, cabe indicar que en el último intercambio de correos con la licenciada María Guadalupe Arias Sandoval, Asesora Ejecutiva de la Gerencia General, se le informó que el 04 de mayo del 2020 se presentó la documentación en el COIN y además se realiza presentación del informe vía TEAMS el 19 de mayo del 2020, coordinado por el Licenciado Rafael Humberto González Araya, jefe Subárea de Beneficios para Estudio, del CENDEISS, con la instrucción de la Licda. Arias Sandoval en su condición de Asesora Ejecutiva del Dr. Cervantes Gerente General en su momento.”

No se evidencia en los documentos aportados por la Gerencia General la instrucción o ejecución de acciones en relación con los resultados y recomendaciones emitidas.

En su mayoría, las debilidades y situaciones planteadas en los informes de intervención prevalecen al momento de la presente evaluación, panorama que se hubiese esperado se modificara de haberse gestionado o instruido las acciones correspondientes.

Si bien es cierto, podría haberse dado el caso de que los resultados presentados por los funcionarios designados como interventores no fueron acordes a lo solicitado o esperado a nivel de la Gerencia General, se hubiese esperado que al menos se instruyeran acciones complementarias o sustitutas para corregir las debilidades.

La ejecución del proceso de intervención que se realizó entre el 2019 y 2020 hizo necesario la designación de funcionarios del CENDEISSS y de otras dependencias institucionales para realizar la labor de intervención, es decir, se utilizaron recursos humano y esfuerzo que no generaron un cambio sustantivo en relación con la gestión de los beneficios para estudio.

9. SOBRE LA DEPENDENCIA JERÁRQUICA DEL CENDEISSS

Se determinó que la situación actual de la dependencia jerárquica del CENDEISSS podría limitar el desarrollo del proceso de transformación³², instruido por la Junta Directiva en acuerdo tercero, artículo 8° de la sesión N° 9397, celebrada el 14 de diciembre del año 2023; ya que al momento del estudio esa unidad se encuentra adscrita de manera temporal a la Gerencia Médica.

La incertidumbre respecto a la temporalidad de la dependencia jerárquica es un aspecto que puede afectar la toma de decisiones y respaldo de las acciones que se espera se lleven a cabo para una transformación real y efectiva que responda a las necesidades y demandas que tiene la institución en materia de capacitación, formación y desarrollo profesional.

Entre el 2008 y el 2019, el superior jerárquico del CENDEISSS, fue la Gerencia Médica; así fue establecido en el documento “Actualización Análisis General Evaluativo de la Reestructuración de la Gerencia Médica y elaboración de los Manuales de Organización específicos de las Direcciones adscritas”, aprobado por la Junta Directiva en el artículo 12° de la sesión 8244 celebrada el 24 de abril de 2008.

El 21 de marzo de 2019, la Junta Directiva dispuso en el artículo 4° (acuerdo segundo) de la sesión 9024 que el CENDEISSS estaría adscrito a la Gerencia General, en este sentido, se consigna dentro de las deliberaciones como justificante lo siguiente:

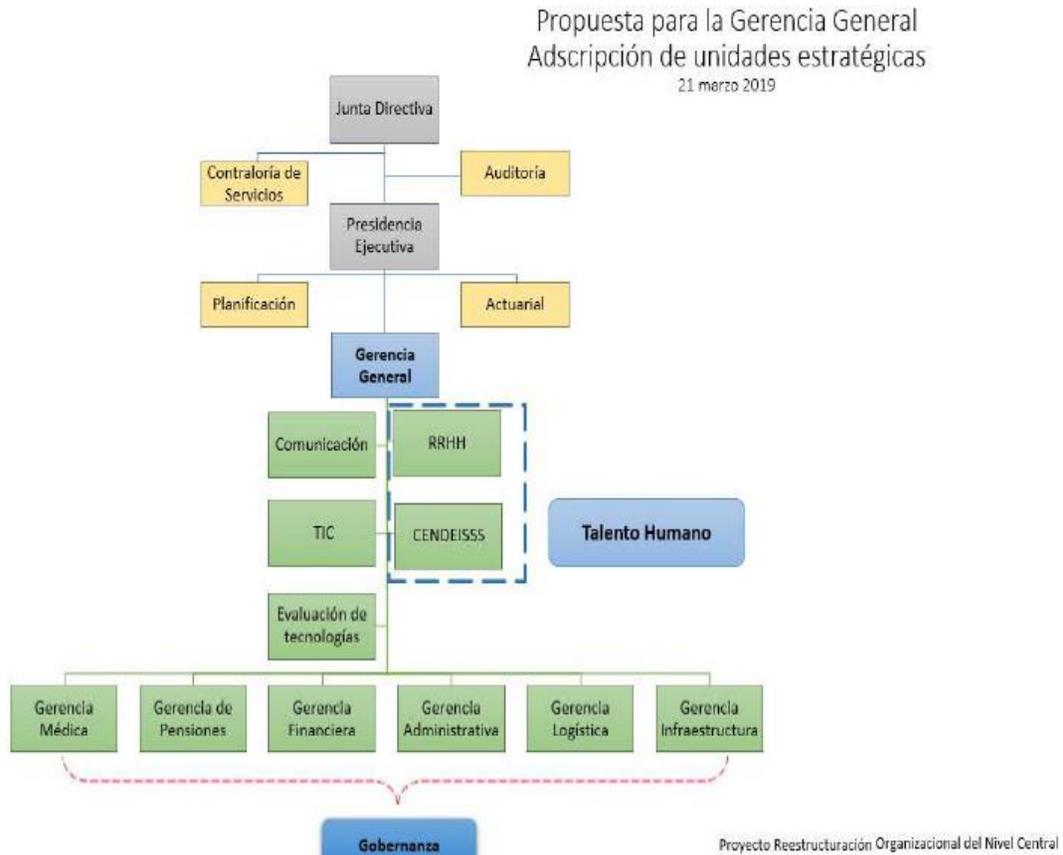
“(…) inicialmente lo que estamos proponiendo es subir a reportar directamente a la Gerencia General algunas áreas, que estratégicamente necesitan ser fortalecidas, necesitan una línea más directa, para empezar a tomar roles menos operativos y más estratégicos dentro de la organización, el primer caso que tenemos ahí, es el tema de recursos humanos y el Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS), que de hecho estamos por ahí, introduciendo de una vez el concepto de gestión de talento humano (...).

Desarrollo del Talento Humano: En las organizaciones modernas, este componente está al lado de la gerencia general, para estar atento a las necesidades en cuanto a la planificación, dotación, desarrollo y la gestión del recurso humano para que efectivamente pueda la organización cumplir con su razón de ser. Particularmente para la CCSS, cuya razón de ser es la prestación de servicios, lo referente al recurso humano es el punto vital del cumplimiento de su misión con calidad, y seguridad, así como la sostenibilidad a lo largo del tiempo. En el

³² Propuesto en el “Informe Final: RUTA ESTRATÉGICA PARA LA ATENCIÓN OPORTUNA EN SALUD DE LAS PERSONAS - Abordaje Integral e integrado de las listas de espera”

caso de la CCSS, estos procesos están actualmente a cargo de las direcciones de Administración y Gestión de Personal, y del CENDEISSS.”

Asimismo, se incluye la imagen siguiente:



El planteamiento mencionado y que fue avalado por la Junta Directiva, guarda concordancia con el “Proyecto de Desarrollo Integral de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos de la CCSS”, aprobado por la Junta Directiva en el artículo 38 de la sesión N° 8630 celebrada el 21 de marzo 2013. Este proyecto estuvo a cargo de la Gerencia Administrativa, y fue producto de un estudio realizado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), así como de las recomendaciones incluidas en el “Informe Equipo de Especialistas Nacionales nombrado para el Análisis de la Situación Seguro de Salud de la CCSS”. La orientación del citado proyecto estaba dirigida al abordaje integral, de aspectos que se consideraron en ese momento fundamentales, como la revisión y definición del modelo de gestión en recursos humanos, las políticas y desafíos en materia de empleo, la planificación, remuneración, información y gestión, así como el análisis organizacional y funcional.

Uno de los productos o entregables que se generó del citado proyecto fue la Política Institucional para la Gestión de las Personas³³, en la que se incluyen una serie de enunciados y estrategias relacionados con “Gestión del Conocimiento”, y se mencionan procesos que desarrolla el CENDEISSS como son: la investigación, la capacitación y formación, así como el uso de campos docentes.

³³ Aprobada por la Junta Directiva en el artículo 16° de la Sesión 8886 02 de febrero 2017.

Desde junio de 2023, el superior jerárquico temporal del CENDEISSS es el Gerente Médico, esto por cuanto, la Junta Directiva aprobó³⁴, el “Escenario de reconceptualización de la Gerencia General” que fue presentado por la Presidencia Ejecutiva; en lo que interesa, dentro de los acuerdos tomados incluyó el siguiente:

“ACUERDO CUARTO: *En función de la hoja de ruta aprobada en materia de Listas de Espera, así como el proceso de Intervención realizado al CENDEISSS, reinscribir temporalmente el CENDEISSS, a la Gerencia Médica” (...).*

ACUERDO SEXTO: *Con base en los artículos 14 y 15 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en torno a la relación jerárquica de la Junta Directiva con las Gerencias, y siendo esta la máxima autoridad Institucional, deja sin efecto cualquier otro acuerdo o disposición que la administración haya emitido contrario a lo aquí dispuesto.”* El subrayado no es parte del texto original.

La Ley General de Control Interno, establece en el artículo 13 en relación con el Ambiente de Control lo siguiente:

“c) Evaluar el funcionamiento de la estructura organizativa de la institución y tomar las medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de los fines institucionales; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.”

Por otra parte, las Normas de Control Interno para el Sector Público, respecto al ambiente de control, se tiene lo siguiente:

“2.5 Estructura Organizativa: *El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias y de conformidad con el ordenamiento jurídico y las regulaciones emitidas por los órganos competentes, deben procurar una estructura que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como la relación con otros elementos que conforman la institución, y que apoye el logro de los objetivos. Dicha estructura debe ajustarse según lo requieran la dinámica institucional y del entorno y los riesgos relevantes.”*

Son varias las posibles causas de la adscripción temporal del CENDEISSS a la Gerencia Médica, en primera instancia se tiene la jubilación de quien fungió como Gerente General a finales del período 2022, por lo que la Presidencia Ejecutiva debió asumir como recargo esa Gerencia; por otra parte, en junio del 2023, la Presidencia Ejecutiva planteó a la Junta Directiva la “reconceptualización de la Gerencia General”. Otro aspecto que pudo influir es que se gestionó un proceso de intervención del CENDEISSS y otras unidades de trabajo debido a la problemática de las listas de espera.

De conformidad con las disposiciones tomadas por la Junta Directiva y la relevancia que tienen para la Institución los procesos de formación, capacitación y desarrollo profesional del recurso humano; la definición de la dependencia jerárquica del CENDEISSS se constituye en un factor fundamental para su fortalecimiento, ya que se requiere de dirección y conducción estratégica para impulsar y concretar la transformación real y efectiva de la citada unidad, hacia una instancia que resuelva las necesidades de formación, capacitación y desarrollo profesional para la prestación de servicios.

³⁴ Oficio SJD-1296-2023 del 23 de junio 2023, se comunica lo acordado en el artículo N° 30 de la sesión 9348.

De mantenerse la temporalidad de la adscripción descrita en el presente documento, existe el riesgo de que las acciones que se impulsen por parte de las autoridades superiores en relación con el CENDEISSS sean limitadas o insuficientes, debido a la incertidumbre respecto a la permanencia del proceso a nivel de la Gerencia Médica, situación que no contribuye con el uso adecuado de los recursos públicos, así como la eficiencia y eficacia de las operaciones.

10. DE LA PERMANENCIA O “RETENCIÓN” DE LOS MÉDICOS ESPECIALISTAS

Esta Auditoría determinó que no se evidencian estrategias a nivel institucional impulsadas con respecto a la retención de los médicos especialistas. Este aspecto fue desarrollado por esta Auditoría en el oficio AD-ASALUD-0042-2023 del 30 de marzo 2023.

La Política Institucional para la Gestión de las Personas, aprobada en el artículo 16 de la Sesión 8886, del 02 de febrero 2017, establece:

“(...) Lineamiento 6: La CCSS gestionará su proceso de administración de las personas, mediante la actualización del modelo de gestión existente, orientándolo al fortalecimiento del ciclo de vida laboral.

*6.5. Implementar un sistema de incentivos asociado a los resultados, que considere el trabajo individual, por equipos e interés institucional, posibilitando la atracción y **retención del personal** (...). -la negrita no es del original”.*

Esta Auditoría planteó por medio del oficio AI-1833-2023 del 13 de setiembre 2023, a la Máster Vilma Campos Gómez, Gerente Administrativa, una serie de interrogantes en cuanto a las gestiones efectuadas por esa instancia, considerando lo establecido en la política antes citada.

Sobre el particular, este despacho recibió copia del oficio GA-DAGP-1888-2023 del 16 de octubre 2023, suscrito por el Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección Administración y Gestión de Personal, dirigido a la Gerente Administrativa, en el que se indica que se brinda acuse de recibo a MEM-GA-0382-2023 relacionado con la información solicitada por la Auditoría Interna. En lo que interesa menciona:

“(...) Al respecto, conviene indicar que la información solicitada se encuentra en el proceso de revisión y análisis por esta Dirección de Administración y Gestión de Personal, a través del Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios y la Subárea Diseño y Valoración de Puestos, en atención a las diferentes acciones realizadas para el conocimiento de las autoridades superiores, con respecto a la fuga de especialistas a nivel institucional.

No obstante, es necesario señalar que, esta instancia rectora en coordinación con sus unidades técnicas, se encuentran trabajando de forma prioritaria y paralela, en el proceso de la implementación de la Ley N° 10.159 “Ley Marco de Empleo Público” y su Reglamento a nivel técnico, normativo y de aplicación en la Caja Costarricense de Seguro Social, aspecto que incide de forma directa en las cargas de trabajo, lo que deriva en la demora del plazo de atención de lo solicitado, razón por la cual se estima que lo requerido será remitido a más tardar el próximo 17 de noviembre del 2023”.

Sin embargo, a la fecha de finalización del presente estudio, no se había recibido la información solicitada.

Adicionalmente, se ha tenido conocimiento de que el Plan de trabajo elaborado por el equipo Interventor CENDEISS-UTLE-CTAME, establecido en mayo del 2023, incluyó dentro de sus objetivos: *“Construir en conjunto con la DAGP y la Gerencia Financiera un modelo de retribución económica competitivo en la CCSS que apoye las estrategias de retención y atracción del RRHH, así como el incremento en la producción por medio de modalidades de pago por destajo”*. En el II informe presentado por este equipo interventor se asocia el tema de la retención con algunas acciones realizadas, como la recontractación de especialistas, o el abordaje de casos en los que el médico manifiesta su intención de renunciar por algún tipo de insatisfacción.

La permanencia o “retención” de los médicos especialistas es por lo tanto un tema que no es una responsabilidad del CENDEISS, pero que podría contribuir fortaleciendo el seguimiento y control que esa instancia debe realizar, en relación con el período de retribución que deben cumplir los médicos especialistas que son formados a nivel nacional, o que obtienen beneficios para estudio para subespecialidades o subespecializaciones.

La ausencia de estrategias podría estar relacionada con una falta de planificación y articulación de esfuerzos de distintas instancias como la Dirección Administración y Gestión de Personal, la Gerencia Médica, Comisión Técnica para el Análisis y asignación de Médicos Especialistas, entre otros, que deben participar para lograr un abordaje integral de la problemática que afecta la prestación de los servicios de salud que corresponde brindar a la población.

CONCLUSIONES

Los hallazgos de la presente evaluación evidencian la necesidad de fortalecer el direccionamiento y conducción en relación con los procesos de formación y capacitación que están a cargo del CENDEISS.

En cuanto a la producción que se registra por esta unidad durante el período 2018 al 2022, se cuantifico que gestionó mediante la distribución de plazas, el ingreso anual de aproximadamente 200 residentes a los distintos posgrados; otorgó 302 beneficios económicos de estudio para formación y capacitación, tramitó cursos virtuales (29.199) mediante el Campus Virtual a 13.970 funcionarios y 345 pasantías en las que participaron 323 personas, no se registra formación de técnicos en salud y ATAP.

A partir de la revisión efectuada se determina que la gestión que realiza el CENDEISS en cuanto a la formación, capacitación y desarrollo del factor humano a nivel institucional es de carácter operativa, su actuar no es proactivo y no desempeña actualmente un rol estratégico en relación con estos temas.

En lo que corresponde a la formación de médicos especialistas, el accionar del CENDEISS repercute en la disposición del recurso humano necesario para atender los diferentes programas asistenciales, situación que incide en el crecimiento de la lista de espera y, por ende, la oportunidad de la prestación de los servicios.

La Subárea de Administración de Campos Clínicos Internados y Posgrados, gestiona la formación de médicos especialistas, sin embargo, circunscribe su accionar, a los contratos de retribución social. No obstante, también se gestiona la formación de especialistas y subespecialidades y/o especializaciones mediante el otorgamiento de becas que está a cargo de la Subárea de Beneficios para Estudio. En este

sentido no se observó que exista una adecuada coordinación y articulación de estas subáreas respecto al cumplimiento de los períodos de retribución por parte de los médicos especialistas.

En cuanto a segundas especialidades o subespecialidades, en la mayoría de los casos revisados, no se evidenció que se otorgue un aval de parte de la Gerencia Médica, lo que esa gerencia realiza es la aprobación a la prórroga del contrato de retribución social. Por otra parte, se justifica la formación de una segunda especialidad o subespecialidades (becas), para resolver necesidades específicas en alguno de los establecimientos médicos, sin embargo, el especialista una vez formado, no siempre ejerce en el centro médico en el cual se planteó la necesidad.

Asimismo, en cuanto a la gestión de formación de médicos especialistas, se determinaron debilidades de control relacionadas con, el cumplimiento de los plazos de retribución, recuperación de montos por incumplimiento al contrato de aprendizaje, falta de inscripción en el Colegio de Médicos de Costa Rica de Especialidades o Subespecialidades; así como el seguimiento durante el proceso formativo y retribución, entre otras.

Respecto a la gestión de los beneficios económicos para estudio, la evaluación evidenció la existencia de un fraccionamiento del proceso, ya que éstos son tramitados por dos subáreas: Beneficios para Estudio y Desarrollo Profesional. Asimismo, estos beneficios son otorgados en su mayoría al amparo de diagnóstico y/o planes de capacitación realizados por las unidades programáticas, los cuales como se identificó en el presente estudio tienen oportunidades de mejora ya que no hay certeza de que efectivamente respondan a las prioridades institucionales.

Adicionalmente, respecto a los beneficios para estudio, no se dispone de una oferta de los posibles centros educativos, por consiguiente, los funcionarios son quienes identifican el centro de estudio, y gestionan su postulación.

La gestión de la Subárea de Beneficios para Estudio fue entre el año 2019 y 2020, objeto de un proceso de intervención ordenado por la Gerencia General, producto de las debilidades de control identificadas en el informe ASS-012-2019; no obstante, en la presente evaluación no se evidenció la ejecución de acciones concretas por parte de esa gerencia, a pesar de que se elaboraron dos informes de la intervención que incluían una serie de conclusiones y recomendaciones.

Se determinó una gestión no efectiva de parte del CENDEISSS en cuanto a la actualización del marco normativo, en este sentido existen varias normas emitidas desde hace más de diez años que no han sido actualizadas; y en las cuales se sustenta la gestión que se realiza en cuanto a formación y capacitación del recurso humano institucional.

Por otra parte, y también respecto al marco normativo, se mantiene vigente a nivel institucional, regulación emitida en el año 2005, a saber el “Esquema de Delegación para aprobar movimientos de personal y otros”, norma que no es congruente con el Reglamento de Capacitación y Formación de la CCSS, ya que el primero faculta a los Directores de las unidades institucionales la aprobación del otorgamiento a los funcionarios, de permisos con goce de salario hasta por treinta días para eventos científicos y de capacitación en el exterior o en el país; no obstante el reglamento mencionado, establece el permiso con goce de salario, como un beneficio económico para estudio. Es decir, cuando el permiso con goce de salario es tramitado por el CENDEISSS, se suscribe un contrato en el que se compromete a los beneficiarios a retribuir en tiempo por el beneficio otorgado, situación que no se da en los permisos otorgados por los directores de las Unidades.

Respecto a la retención de médicos especialistas, no se determinaron estrategias institucionales, si bien, la problemática no es una responsabilidad específica del CENDEISSS, esta instancia podría contribuir ejerciendo un mayor control respecto al cumplimiento de los periodos de retribución que se generan por la formación de los especialistas y el otorgamiento de los beneficios para estudio.

Existe interés de las autoridades superiores por llevar a cabo la transformación del CENDEISSS, así lo evidencia el acuerdo tomado por la Junta Directiva el 14 de diciembre 2023, no obstante, la readscripción temporal que se mantiene desde junio del 2023 del CENDEISSS a la Gerencia Médica, podría limitar la toma de decisiones y respaldo de las acciones que se espera se lleven a cabo, no sólo en cuanto a la transformación sino también respecto a las recomendaciones que se incluyen en el presente estudio.

RECOMENDACIONES:

A LA MÁSTER VILMA CAMPOS GÓMEZ, GERENTE GENERAL A.I O QUIEN OCUPE SU PUESTO

1. Debido a que la permanencia o retención del recurso humano especializado se constituye en un aspecto trascendental para la prestación de los servicios de salud, es necesario que se defina con la participación de las instancias que se estime pertinentes, estrategias dirigidas a evitar, disminuir y/o minimizar la salida de los médicos especialistas de la institución. En este sentido, se tiene además que ya existe un requerimiento de la Junta Directiva (artículo 1°, de la sesión 9435, del 10 de abril 2024), para que la Gerencia General atiendan cada uno de los puntos señalados en el “Acta de Entendimiento CCSS-SINAME”, entre los cuales se encuentra la presentación en un plazo de 3 meses a la Junta Directiva, de una Política de Retención y Atracción, exclusiva para los médicos especialistas.

Para la acreditación de la recomendación se deberá remitir a esta Auditoría la política de retención que se elabore. El plazo para la atención de la recomendación es de 3 meses en concordancia con el requerimiento efectuado por la Junta Directiva.

A LA LICENCIADA GABRIELA ARTAVIA MONGE, GERENTE ADMINISTRATIVA O QUIEN OCUPE SU PUESTO

2. Considerando lo planteado en el hallazgo 9, relacionado con la dependencia jerárquica temporal del CENDEISSS a la Gerencia Médica, y el riesgo que esta situación puede generar para la transformación del CENDEISSS que fue instruida por la Junta Directiva en diciembre del 2023; se recomienda solicitar criterios técnicos a las instancias que se estimen pertinentes para proponer a la Junta Directiva la unidad a la cual debe adscribirse el CENDEISSS.

Para acreditar el cumplimiento de la recomendación, se deberá suministrar a esta Auditoría, evidencia sobre las acciones efectuadas, así como la propuesta que se estaría remitiendo a conocimiento de la Junta Directiva. El plazo para la atención de la recomendación es de 3 meses.

- Instruir a la Dirección de Sistemas Administrativos, para que, a través del Área de Estructuras Organizacionales, se revise la estructura organizacional y funcional del CENDEISSS, con el fin de determinar la que mejor se adapta a las necesidades institucionales, eliminar la duplicidad de funciones como la evidenciada en el trámite de beneficios para estudio (hallazgo 4) y otros que se puedan estar generando en esa unidad programática.

Para acreditar el cumplimiento de la recomendación, se deberá suministrar a esta Auditoría, el Manual de Organización y funciones actualizado. Plazo 9 meses.

AL DR. ALEXANDER SÁNCHEZ CABO, GERENTE MEDICO O QUIEN OCUPE SU PUESTO:

- En virtud de que el CENDEISSS debe retomar la gestión estratégica en relación con los procesos de formación y capacitación del recurso humano institucional, y de conformidad con los hallazgos 1, 2, 3, 4, 7, 8 y 10 así como, **lo dispuesto por la Junta Directiva en el acuerdo tercero, artículo 8° de la sesión N° 9397, celebrada el 14 de diciembre del año 2023**; mediante el cual se instruye al Consejo de Presidencia y Gerencias la conformación de un equipo de implementación estratégica para dar inicio al **proceso de transformación del CENDEISSS** propuesto en el *“Informe Final: Ruta Estratégica para la Atención Oportuna en Salud de las Personas-Abordaje Integral e integrado de las listas de espera”*; se recomienda considerar en el plan de transformación del CENDEISSS, los siguientes puntos:

- Debido a la urgencia apremiante de recursos humanos, identificar y priorizar las necesidades institucionales en materia de formación y capacitación, con la finalidad que se proceda a elaborar planes de capacitación y/o formación del recurso humano necesario para atender la demanda de servicios. Y con ello favorecer el uso adecuado de los recursos institucionales.
- Impulsar un replanteamiento en la forma de trabajo y metodologías utilizadas actualmente en el CENDEISSS, respecto a los procesos de formación y capacitación; con el propósito que se fortalezca y mejore la integración y coordinación de las áreas de trabajo.
- Llevar a cabo en un plazo perentorio la revisión y actualización del marco normativo vinculado con la capacitación y formación del recurso humano; con el objetivo de disponer de fundamentos legales y técnicos ajustados a la realidad institucional que respalden el accionar de esta unidad.

Es importante que se valore con el apoyo de las instancias técnicas correspondientes, la procedencia de mantener los permisos con goce de salario inferiores a 30 días que se otorgan por parte de los directores para la participación en eventos científicos y de capacitación al exterior, gestionados al amparo del “Esquema de Delegación para aprobar movimientos de personal y otros”; en virtud de que los permisos con goce de salario se consideran un beneficio económico para estudio.

- Promover que la gestión de formación y capacitación de los médicos especialistas desarrollada en el CENDEISSS se realice con una visión integral, independientemente del área que lidere el proceso, con el propósito de fortalecer el control, en cuanto al cumplimiento del tiempo de retribución, y por lo tanto contribuir con la retención de los especialistas.

- Solicitar a la Gerencia General la remisión de los informes de intervención ejecutada en el período 2019-2020 a la Subárea de Beneficios para Estudio, realizar una valoración de las conclusiones y recomendaciones incluidas en los citados informes, con el propósito de incorporar los aspectos que se estimen pertinentes en el proceso de transformación del CENDEISSS que se dispuso por parte de Junta Directiva.

Para acreditar el cumplimiento de la recomendación, remitir a esta Auditoría en el plazo de 4 meses, el plan para la transformación del CENDEISSS, avalado por esa Gerencia Médica (que incluya entre otros: actividades, cronograma, responsables), en el que se evidencie la incorporación de los puntos mencionados en la recomendación, así como los otros temas definidos por el nivel gerencial.

5. Debido a que se evidenciaron debilidades de control y seguimiento adecuado al cumplimiento de los Contratos de Aprendizaje (hallazgo 6) que se suscribían para la formación de médicos especialistas previo al año 2010 y que éste es un tema que ha sido señalado por esta Auditoría en otros estudios, se recomienda a la Gerencia Médica solicitar a la Dirección Ejecutiva del CENDEISSS la rendición de cuentas respecto a las gestiones efectuadas para finiquitar lo relacionado con este tipo de contratos y llevar a cabo las acciones que se estimen pertinentes para resolver de manera definitiva lo evidenciado.

Para acreditar el cumplimiento de la recomendación, remitir a esta Auditoría en un plazo de 6 meses, los resultados del análisis y las acciones emitidas por la Gerencia Médica.

6. Debido a lo evidenciado en el hallazgo 4.2, acápite a), respecto al otorgamiento de beneficio económico para estudio a un médico para posgrado en Genética Médica, cuantificado por un monto de ₡129.536.959,00, con un período de retribución de nueve años; se recomienda gestionar las acciones que correspondan para la asignación de la plaza al especialista. En este sentido, es importante que se definan controles o mecanismos orientados a evitar situaciones como las evidenciadas.

Para acreditar el cumplimiento de la recomendación, aportar a esta Auditoría evidencia del otorgamiento de la plaza correspondiente al especialista y las instrucciones emitidas respecto a los controles. En un plazo de 6 meses.

7. Debido que se determinó que la justificación del otorgamiento de beneficios económicos para estudio de especialidades o subespecialidades, se realiza para un centro médico determinado, pero que una vez concluido el proceso de formación, el médico se traslada a laborar en otro establecimiento de salud (hallazgo 4.2 acápite b); y en virtud de que por disposición de Junta Directiva (artículo 20, sesión 8699 del 20 de marzo 2014), corresponde a la Gerencia Médica avalar la contratación y el traslado de médicos especialistas; se recomienda incluir dentro de los parámetros que utiliza esa gerencia para autorizar este tipo de gestión, si el médico especialista se encuentra en período de retribución por un beneficio económico para estudio, así como la posible inversión que se hubiese realizado en el centro médico (infraestructura y equipamiento) para la labor de este.

Para acreditar el cumplimiento de la presente recomendación, se deberá aportar a la Auditoría Interna evidencia de las gestiones efectuadas en relación con lo recomendado, en un plazo de 2 meses.

8. En razón de que se determinó que la Gerencia Médica realiza la distribución de médicos especialistas en los establecimientos de salud por un período máximo de 3 años; y que no se está

considerando al momento de la distribución, el tiempo de retribución de estos profesionales cuando han gestionado beneficios para estudio o realizan una segunda especialidad sin haber cumplido con el período de retribución de la primera especialidad (hallazgo 4.1 y 5 -punto d); se recomienda instruir al CENDEISS, el establecimiento de los mecanismos necesarios, para disponer y aportar a esa Gerencia, la información consolidada, de manera que la distribución se realice en concordancia con los períodos de retribución que deban cumplir los médicos especialistas.

Para acreditar el cumplimiento de la recomendación se deberá aportar a la Auditoría Interna, la documentación correspondiente. El plazo de la atención de la recomendación es de 1 mes.

AL DR. JUAN CARLOS ESQUIVEL SÁNCHEZ, DIRECTOR EJECUTIVO DEL CENDEISS, O QUIEN OCUPE SU PUESTO

9. Al amparo de lo evidenciado en los hallazgos 4.1, 4.2 y 5, relacionados con la gestión de beneficios para estudio y la formación de médicos especialistas, establecer o definir mecanismos que permitan mejorar la gestión que se realiza, por cuanto se evidenció una limitada articulación y coordinación por parte de las Subáreas: Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados, así como Beneficios para estudio; ya que ambas dependencias gestionan la formación de médicos especialistas.

Para la acreditación de la recomendación se deberá remitir a la Auditoría los mecanismos que se van a utilizar para mejorar la articulación y coordinación de las Subáreas. Plazo 9 meses.

10. En virtud de lo evidenciado en el hallazgo 4.2 acápite c), valorar la procedencia de incorporar en la actualización del marco normativo, la limitación para otorgar beneficios económicos para estudio, a funcionarios que no hubiesen cumplido con el período de retribución de una beca anterior.

Para la atención de la recomendación se deberá remitir a la Auditoría el resultado de la valoración efectuada en un plazo de 3 meses.

11. Referente al hallazgo 4.2 acápite e), revisar las actividades y requisitos solicitados para el otorgamiento de beneficios para estudio, con el propósito de procurar la simplificación de trámites.

Para la atención de la recomendación se deberá remitir a la Auditoría los ajustes efectuados a los requisitos para el otorgamiento de beneficios económicos para estudios. Plazo 6 meses

12. En virtud de lo evidenciado en el hallazgo 4.2 en relación con la inscripción de especialidades o subespecialidades, establecer medidas de control para comprobar la inscripción en el Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica, de las especialidades y subespecialidades que se gestionan mediante el otorgamiento de beneficios para estudio.

Para la acreditación de la recomendación, se deberá remitir a esta Auditoría las medidas de control establecidas para comprobar la inscripción, en un plazo de 4 meses.

13. Considerando lo evidenciado en el hallazgo 4.2, acápite f), en relación con el seguimiento realizado a los becarios, fortalecer los controles y alcance de este, una vez finalizados los procesos de capacitación o formación.

Para el cumplimiento de la recomendación se debe aportar a esta Auditoría, evidencia de la instrucción emitida y los ajustes efectuados a los controles establecidos. Plazo 4 meses.

14. Con el propósito de corregir las debilidades identificadas en el hallazgo 5 acápite e) del presente informe, respecto a los aportes al Fondo de Garantía de Retribución Social por parte de médicos residentes y especialistas; y cumplir con las responsabilidades que corresponden al CENDEISSS como administrador institucional del fondo, establecer los controles necesarios y gestionar las acciones administrativas pertinentes para recuperar de manera oportuna, sumas no retenidas a los profesionales en medicina, e incorporar en los expedientes administrativos de la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados, la evidencia de las gestiones efectuadas en este sentido.

Adicionalmente, efectuar una revisión con el fin de determinar si el médico JRSL que renunció en marzo del 2020 al contrato de retribución social, realizó el pago de $\text{€}600.528,35$, que según el oficio ADHF-SAACIP-1163-2023 del 27 de junio 2023, debía realizar por cuanto no se le aplicaron las deducciones correspondientes al fondo de garantía de retribución social (del 1 de agosto 2019 al 11 de marzo 2020). En caso de no haberse realizado la cancelación de la suma indicada, llevar a cabo las acciones legales que en derecho correspondan.

Para la acreditación de la recomendación, se debe aportar a la Auditoría Interna, los mecanismos de control establecidos, y evidencia de acciones gestionadas para los casos que se identifiquen posterior a la emisión del presente informe. Así como el resultado de la gestión efectuada respecto a la recuperación del monto que según el oficio ADHF-SAACIP-1163-23 debía el médico JRSL. El plazo para la atención de la recomendación es de 6 meses.

15. En relación con el hallazgo 5, acápite b) que se refiere a la falta de debido proceso previo a la liquidación del fondo de garantía de retribución social en favor de la CCSS, se recomienda definir las acciones que deben realizarse, para cumplir con el debido proceso.

Para la atención de la recomendación se deberá remitir a la Auditoría Interna la definición de las acciones a realizar y la instrucción formal de su aplicación. Plazo 4 meses.

16. Para corregir aspectos señalados en el hallazgo 5 respecto al seguimiento efectuado durante el proceso formativo de los especialistas, establecer los controles suficientes, pertinentes, y efectivos que permitan monitorear y dar seguimiento durante el proceso formativo a los médicos residentes, con la finalidad de plantear a los centros educativos situaciones que deban corregirse, contribuyendo así a disminuir la posible deserción durante la formación.

Para la acreditación de la recomendación se deberá remitir a la Auditoría evidencia sobre los controles establecidos y su aplicación. Plazo 6 meses.

17. Para corregir aspectos señalados en el hallazgo 5 acápite e), respecto a segundas especialidades o subespecialidades, documentar e incluir en los expedientes administrativos de posgrados, el aval gerencial a la realización de segundas especialidades, de acuerdo con lo establecido en la circular GM-14297-2020 del 21 de octubre 2020.

Para la atención de la recomendación se deberá remitir a la Auditoría evidencia de los casos en los que se ha incorporado la autorización gerencial correspondiente, en los expedientes administrativos. Plazo 6 meses.

18. Al amparo de lo evidenciado en el hallazgo 6, en relación con los médicos especialistas ARA y VRAL que se trasladaron del contrato de aprendizaje al de retribución social y fueron liquidados por incumplimiento; se recomienda revisar y determinar si se cumplió con la recuperación de los montos ₡2.633.361,47 y ₡1.892.082,29, que, según los contratos de garantía de retribución social, debían cobrarse en caso de incumplimiento. Si se determina que no se realizó la recuperación de las sumas antes mencionadas, deberá gestionarse lo que en derecho corresponda.

Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación se deberá remitir a esta Auditoría en el plazo de 3 meses, la documentación que sustente las gestiones efectuadas.

COMENTARIO INFORME

De conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de la Caja Costarricense de Seguro Social, los resultados del presente informe fueron comentados el 17 de abril 2024 con el Dr. Róger Muñoz Díaz jefe de Despacho de la Gerencia General, el Lic. Héctor Armando Hernández Vega, Asesor de la Gerencia Médica, la Licda. Gabriela Rosales Rosas, Asesora de la Gerencia Administrativa y el Dr. Jorge Jiménez Brizuela, Director Ejecutivo a.i. del CENDEISSS.

En relación con las recomendaciones se plantearon al momento de la reunión algunos cometarios, y se solicitó por parte de los presentes que se remitiera el borrador del informe a las gerencias para el análisis de las recomendaciones; petición que fue aceptada por la Auditoría Interna.

COMUNICACIÓN PRELIMINAR Y FINAL DE RESULTADOS

El borrador en versión digital del presente informe se remitió a las gerencias General, Administrativa y Médica por medio del oficio AI-6235-2024 de fecha 22 de abril 2024, y se solicitó que, en un plazo de tres días hábiles, se formularan y remitieran a la Auditoría, las observaciones que se consideraran pertinentes sobre las recomendaciones propuestas.

Al respecto se recibieron los oficios: GG-0590-2024 del 02 de mayo 2024, GA-0755-2024 del 29 de abril 2024 y GM-6236-2024 del 03 de mayo 2024, mediante los cuales se remitieron una serie de observaciones en relación con las recomendaciones incluidas en el citado borrador.

El equipo a cargo del estudio efectuó el análisis correspondiente utilizando para tal fin la plantilla BI-005-CR-20 "Valoración de observaciones al borrador de informe", y procedió a realizar ajustes a las recomendaciones, en cuanto a la redacción, plazos propuestos para la atención de estas, así como los entregables para la acreditación de la recomendación. En este sentido, por medio del oficio AI-0768-2024, se comunicó a las Gerencias, sobre la valoración efectuada.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Es importante mencionar que con el objetivo de facilitar la atención y el seguimiento que se debe realizar a las recomendaciones, dentro de los ajustes efectuados se desagregó la recomendación dirigida a la Dirección Ejecutiva del CENDEISS, de ahí que la cantidad total de recomendaciones pasó de 8 a 18.

ÁREA AUDITORÍA DE SALUD

Licda. Karla Soto Sánchez
Asistente de Auditoría

Licda. Rosa María Rodríguez Barrantes
Asistente de Auditoría

Lic. Roy Manuel Juárez Mejías, jefe
Subárea

Lic. Edgar Avendaño Marchena, jefe
Área

EAM/RMJM/KSS/RMRB/lbc

Anexo 1

Tabla N° 1

Cantidad de residentes por especialidad ingresados entre el año 2018 y el 2022

ESPECIALIDAD	2018	2019	2020	2021	2022
Anestesiología y Recuperación	16	25	12	18	15
Ginecología y Obstetricia	18	15	23	12	8
Pediatría	17	14	15	12	4
Medicina Familiar y Comunitaria	8	17	9	11	7
Medicina Interna	16	16	14	13	10
Geriatría y Gerontología	12	10	7	8	10
Ortopedia y Traumatología	18	9	9	4	4
Radiología e Imágenes Médicas	13	13	8	5	6
Psiquiatría	10	14	7	5	4
Cirugía General	10	10	7	4	5
Medicina de Emergencias	6	8	7	1	4
Urología	3	10		6	4
Medicina Física y Rehabilitación	2	9		12	2
Cardiología	6	7	5	4	2
Dermatología	4	2		6	4
Gastroenterología	2	5	9		4
Oftalmología	6	5	5		
Odontología General Avanzada	8	4	8		
Otorrinolaringología	2	3	2	3	3
Psicología Clínica	6	6	2		4
Endocrinología	3	2	4	2	2
Neurocirugía	3	3	4	2	2
Anatomía Patológica	3		2	4	2
Medicina Paliativa en Adultos	3	3	4		2
Neurología	4	2		2	2
Infectología		1	1	3	4
Vascular Periférico	3	1		1	4

ESPECIALIDAD	2018	2019	2020	2021	2022
Medicina Materno Fetal	2	2	2	3	
Oncología Médica	2	2	3	3	
Cirugía Pediátrica	1		3	2	2
Nefrología		2	2	2	2
Neonatología	1		4		4
Cirugía Plástica, Reconstructiva Y Estética		2	2	3	1
Medicina Crítica Y Terapia Intensiva	1	2	2		
Hematología				4	1
Ginecología Oncológica	1	2	2	1	
Oncología Quirúrgica	2	2	1		1
Oncología Radioterápica		2	1		1
Cirugía Torácica General				4	
Neumología			3		
Cirugía Cardiovascular Torácica				3	
Hematología Pediátrica	1		1	1	
Ortopedia Y Traumatología Infantil		1			
Cardiología Pediátrica	1		1		
Oncología Pediátrica			2		
Reumatología			1		2
Anestesiología Pediátrica			1		
Psiquiatría Infantil	1		1		
Inmunología Clínica Médica		1			
Medicina Crítica Pediátrica			1		
Medicina Extracorpórea	1				
Medicina Extracorpórea Pediátrica					1
Medicina Nuclear		1			
Urología Pediátrica		1			

Fuente: Elaboración propia, con información suministrada por el Dr. Jorge Jiménez Brizuela, archivo Datos procesos de selección 2016-2022.xls (este archivo incluye solamente las especialidades que son brindadas por la Universidad de Costa Rica)

Anexo 2

Tabla N° 2
Residentes por especialidad a julio 2023

Especialidad	Cantidad de Residentes
Anatomía Patológica	9
Anestesiología Y Recuperación	57
Cardiología	26
Cardiología Pediátrica	1
Cirugía Cardiovascular Torácica	2
Cirugía General	32
Cirugía Pediátrica	9
Cirugía Plástica, Reconstructiva Y Estética	7
Cirugía Torácica General	2
Dermatología	21
Endocrinología	14
Gastroenterología	18
Geriatría Y Gerontología	73
Ginecología Oncológica	3
Ginecología Y Obstetricia	69
Hematología	7
Hematología Pediátrica	2
Infectología	8
Medicina Crítica Y Terapia Intensiva	3
Medicina de Emergencias	22
Medicina Extracorpórea Pediátrica	1
Medicina Familiar Y Comunitaria	46
Medicina Física Y Rehabilitación	24

Especialidad	Cantidad de Residentes
Medicina Interna	80
Medicina Materno Fetal	6
Medicina Paliativa en Adultos	13
Nefrología	7
Neonatología	5
Neumología	3
Neurocirugía	17
Neurología	15
Oftalmología	15
Oncología Médica	11
Oncología Médica Pediátrica	1
Oncología Quirúrgica	3
Oncología Radioterápica	6
Ortopedia Y Traumatología	35
Otorrinolaringología	17
Pediatría	48
Psicología Clínica	4
Psiquiatría	42
Psiquiatría Infantil	1
Radiología E Imágenes Médicas	30
Reumatología	2
Urología	23
Vascular Periférico	6
Total General	846

Fuente: Elaboración propia con información tomada registro aportado (hoja electrónica "Lista de Residentes 9(1).xls") por la Subárea de Administración Campos Clínicos Internados y Posgrados.

De la tabla anterior se desprende que las especialidades con la mayor cantidad de residentes a julio 2023 eran: Medicina Interna con 80, Geriatría y Gerontología con 73, Ginecología y Obstetricia con 69, Anestesia y Recuperación con 57 y Pediatría con 48.

Anexo 3

Tabla N° 3
Cantidad de Médicos Especialistas por especialidad en período de retribución social a julio 2023

Especialidad	Cantidad	Especialidad	Cantidad
Anatomía Patológica	15	Medicina Materno Fetal	2
Anatomía Patológica Pediátrica	1	Medicina Nuclear	2
Anestesiología Pediátrica	1	Medicina Paliativa En Adultos	3
Anestesiología Y Recuperación	52	Nefrología	2
Cardiología	10	Nefrología	1
Cardiología Pediátrica	2	Nefrología Pediátrica	1
Cirugía Cardiovascular Torácica	4	Neonatología	6
Cirugía General	36	Neumología	5
Cirugía Pediátrica	3	Neurocirugía	3
Cirugía Plástica, Reconstructiva Y Estética	3	Neurología	6
Cirugía Torácica General	3	Odontología General Avanzada	11
Dermatología	5	Oftalmología	16
Endocrinología	6	Oncología Médica	8
Gastroenterología	11	Oncología Pediátrica	2
Geriatría Y Gerontología	21	Oncología Quirúrgica	4
Ginecología Oncológica	2	Oncología Radioterápica	2
Ginecología Oncológica	1	Ortopedia Y Traumatología	36
Ginecología Y Obstetricia	42	Ortopedia Y Traumatología Infantil	2
Hematología	5	Otorrinolaringología	9
Hematología Pediátrica	1	Pediatría	43
Infectología	3	Psicología Clínica	8
Infectología Pediátrica	1	Psiquiatría	16
Inmunología Clínica Médica	1	Psiquiatría Infantil	1
Medicina Crítica Pediátrica	1	Radiología E Imágenes Médicas	32
Medicina Crítica Y Terapia Intensiva	5	Reumatología	5
Medicina De Emergencias	20	Urología	11
Medicina Familiar Y Comunitaria	21	Urología Pediátrica	1
Medicina Física Y Rehabilitación	9	Vascular Periférico	9
Medicina Interna	35	Total General	567

Fuente: Elaboración propia con información tomada registro aportado (hoja electrónica "Lista de Residentes 9(1).xls")

Anexo 4

Tabla N°4
Beneficios para estudio gestionados por la Subárea de Beneficios para Estudio
Período 2018-2022

Período	Cantidad de Beneficiarios	Monto gastado (*)
2018	67	¢312.717.206,85
2019	100	¢231.188.395,46
2020	No se registran becas aprobadas	¢57.166.099,00
2021		¢12.038.632,88
2022	19	¢52.966.321,52
Total	186	¢666.076.655,71

(*) Corresponde al monto gastado presupuestariamente en la partida 2631 Becas³⁵, no incluye el gasto relacionado con los permisos con goce de salario que son de acuerdo con la normativa vigente considerados también beneficios para estudio, ya que estos son asumidos por los centros de trabajo de los becarios.

Fuente: elaboración propia a partir de la información suministrada por la Subárea de Beneficios para estudio (hoja electrónica Beneficios para Estudio 2018-marzo 2023), así Informes Mayor auxiliar de Asignación, Dirección de Presupuesto.

Tabla N° 5
Cantidad de funcionarios capacitados o formados por tema y año periodo 2018-2022

AREA DE CAPACITACIÓN O FORMACIÓN / BECA	CANTIDAD DE PERSONAS POR AÑO			
	2018	2019	2022	TOTAL
Gestión Mantenimiento	20	30		50
Curso ATAP	27	14		41
Diplomado en Neurodesarrollo		24		24
Estancias formativas o rotaciones relacionadas con Trasplante de órganos	3	15		18
Máster en Gestión de Riesgos			12	12
Estancia formativa o rotación en Oncología	5	2		7
Fellowship Cardiovascular	1	2		3
Especialización en Citometría de flujo		1	2	3
Máster en Economía de la Salud y Medicamento			3	3
Estancia Formativa en Medicina Nuclear		2		2
Fertilización in vitro		2		2
Rotación Externa	1	1		2
Alta especialidad urgencias neurológicas	1			1
Diplomado en Cirugía Endoscópica	1			1
Estancia Formativa en Cirugía de Pared Abdominal		1		1
Estancia Formativa en Cirugía de Tórax		1		1
Estancia formativa en unidades toxicológicas	1			1
Estancia formativa Físico Médico			1	1
Estancia formativa radiología pediátrica	1			1
Maestría en Evaluación Económica de Tecnologías Sanitarias		1		1
Maestría en Gerencia de Calidad		1		1
Maestría en Psicología de la Reproducción Humana Asistida	1			1
Maestría en Radioterapia Avanzada	1			1
Maestría en Terapia de Heridas, Estomas y Quemaduras.		1		1
Magister en ciencias médicas, mención en Infecciones intrahospitalarias y epidemiología hospitalaria		1		1
Máster en Medicina Evaluadora y Peritaje Médico	1			1
Máster Propio Pie Diabético		1		1
Pasantía internacional	1			1
Posgrado Terapia Intensiva Neurológica	1			1
Programa automatización industrial	1			1
Rotación observacional unidad de Neurofisiología, sección de neuromuscular			1	1
TOTAL	67	100	19	186

Fuente: elaboración propia con información suministrada por la Subárea de Beneficios para Estudio.

³⁵ Partida utilizada para registrar gastos por concepto de subvenciones a los funcionarios para capacitación, formación e investigación. Solo el CENDEISS puede presupuestar esta subpartida. El concepto de becas a funcionarios contempla el monto que se destina de forma temporal a funcionarios para que inicien, continúen o completen estudios en el país o en el exterior, ya sea que el monto se gire al funcionarios o que la Institución Pública pague directamente al centro de educación correspondiente.

Anexo 5

Tabla N° 6

Cantidad de funcionarios con beneficios para estudio por unidad programática periodo 2018-2022

Unidad programática	Cantidad personas	Unidad programática	Cantidad personas
1 2101 Hosp. Calderón Guardia	19	33 2801 Centro Nac. Control de Dolor Cuid Paliativo	
2 2208 Hosp. San Vicente de Paul	14	34 2702 Hosp. Golfito	
3 2102 Hosp. San Juan de Dios	11	35 2511 Área de Salud San Rafael	
4 2760 Área Salud Pérez Zeledón	7	36 2211 Área de Salud Goicoechea 2	
5 2103 Hosp. Nacional de Niños Dr. Carlos Sáenz H.	7	37 2534 Área de Salud Liberia	
6 2907 Área de Apoyo Operativo		38 2305 Hosp. Dr. Roberto Chacón	
7 2501 Hosp. Monseñor Sanabria	6	39 2273 Área de Salud San Isidro Heredia	
8 1111 Auditoría Interna	6	40 2331 Área de Salud Puriscal Turrubares	
9 2104 Hospital México	5	41 2558 Área de Salud de Tilarán	
10 2701 Hosp. Dr. Fernando Escalante	5	42 1161 Dirección de Servicios Institucionales	
11 3107 Dirección Mantenimiento Institucional	4	43 2559 Área de Salud de la Cruz	
12 2105 Hosp. De las Mujeres Dr. Adolfo Carit	4	44 2483 Área de Salud Ciudad Quesada	
13 3110 Dirección Equipamiento Institucional	3	45 2560 Área de Salud Carrillo	
14 2759 Área de Salud de Osa	3	46 9121 Dirección Área Financiera	
15 1114 Dirección Sistemas Administrativos	3	47 2579 Área de Salud Paquera	
16 2382 Área de Salud Mora Palmichal	3	48 2306 Hosp. Dr. Max Peralta	
17 2904 Dirección Desarrollo Servicios de Salud	3	49 2592 Área de Salud de Garabito	
18 2207 Hosp. Dr. Carlos Luis Valverde Vega	2	50 1135 Dirección Evaluación de Tecnologías	
19 2632 Área de Salud de Limón	2	51 2594 Área de Salud de Quepos	
20 2304 Hosp. Nacional Psiquiátrico	2	52 2761 Área de Salud de Golfito	
21 2475 Área de Salud de Pital	2	53 2602 Hosp. De Guápiles	
22 2555 Área de Salud de Cañas	2	54 2351 Área de Salud de Parrita	
23 2203 Centro Nacional de Rehabilitación	2	55 2299 Dirección Red Integrada P.S.S Central Norte	
24 2213 Área de Salud Tibás	2	56 2474 Área de Salud Puerto Viejo	
25 2631 Área de Salud de Siquirres	2	57 2206 Hosp. San Francisco de Asís	
26 1112 Dirección Actuarial y Económica	2	58 2477 Área de Salud de Guatuso	
27 3103 Subárea Confección y Reparación Mobiliario	2	59 2650 Área de Salud de Horquetas	
28 2308 Hosp. Dr. Max Teran Valls	1	60 2205 Hosp. San Rafael Alajuela	
29 2655 Área de Salud de Guácimo	1	61 2651 Área de Salud Valle La Estrella	
30 2901 Gerencia Médica	1	62 9113 Dirección Calificación Invalidez	
31 2502 Hosp. Enrique Baltodano	1	63 2652 Área de Salud de Cariari	
32 9112 Dirección Administración de Pensiones	1	64 2217 Área de Salud de Coronado	
		65 2654 Área de Salud de Matina	

Fuente: elaboración propia a partir de la información suministrada por la Subárea de Beneficios para estudio

Anexo 6

Tabla N° 7

Beneficios para estudio -Capacitaciones- con duración inferior a 31 días tramitados entre el 2018 y el 2022

Año	Capacitados	Monto gastado (*)
2018	31	¢53.668.744,54
2019	33	¢115.808.094,50
2020	21	¢6.740.876,69
2021	5	¢5.225.756,94
2022	26	¢13.218.730,70
Total	116	¢194.662.203,37

(*) Incluye los gastos registrados en las partidas: Pago de inscripción/contrato de capacitación, partida 2131; Viáticos al exterior, partida 2132; Tiquete aéreo, partida 2138. En este caso al igual que para las becas no se incluye el monto correspondiente a permisos con goce de salario otorgados, ya que estos son asumidos por la unidad programática a la que pertenece el funcionario.

Fuente: elaboración propia a partir de la información suministrada por la Subárea de Desarrollo Profesional, así como información suministrada por la Subárea Financiero Contable CENDEISS.

Tabla N° 8

Temas y cantidad de participantes tramitados con beneficios para estudio inferiores a 31 días

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE PARTICIPANTES
Alta Dirección en Instituciones de Seguridad Social	26
Certificación Virtual para la aplicación de: Escala de Observación para el Diagnóstico de Autismo, Segunda Edición)	25
IV Congreso de Oncología Médica, Hematología y Farmacia oncohematológica: 6° Tendiendo Puentes	7
Inversiones en mercados internacionales	4
Curso: Sostenibilidad Financiera de la Seguridad Social	4
Curso intensivo- teórico práctico: Experticia en el Tratamiento físico combinado linfedema (TFCL)	3
Curso-Taller: Administración de Riesgos Orientada a los Seguros Sociales	3
Diplomado Internacional: Seguro de Incendio, Riesgos Catastróficos e Ingeniera	3
Diplomado Internacional Gerencia de Riesgos y Seguros	3
104ª Asamblea Científica y la Reunión Anual de la Sociedad Americana de Radiología 2018	2
4to Congreso Internacional de Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica en la Industria Farmacéutica	2
Alta Dirección en Instituciones de Seguridad Social	2
Estancias Formativas en Fundación CUDECA para Profesionales Sanitarios	2
Administración de Riesgos Orientada a los Seguros Sociales	2
Comprensión lenguaje actuarial en la seguridad social	2
Curso: Diseño e implementación de sistemas estadísticos para la seguridad social	2
Diplomado Internacional Reaseguros	2
Diplomado: Alta dirección en instituciones de atención a la salud para el Siglo XXI	2
Manejo Integral de Personas con Heridas, Ostomías e Incontinencia	2
Programa Estrategia Financiera: Alineando la rentabilidad y gestión de liquidez	2
X Curso de Metodología en Gestión Farmacoterapéutica	2
26° Coloquio Cochrane	1
III Encuentro Iberoamericano sobre Género y Seguridad Social	1
IV Congreso Latinoamericano en Educación de Residentes (LACRE)	1
Programa de Líderes en Salud Internacional (PLSI) cohorte 2018	1
Rotación en Laboratorio de Fertilización In Vitro	1
Técnicas de Reproducción Asistida de Alta Complejidad	1
29° Congreso Latinoamericano de Arquitectura e Ingeniería Hospitalaria: El Hospital de hoy: Evolución y Futuro	1
Formación de Educadores/Divulgadores en Seguridad Social	1
Gobernanza	1

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE PARTICIPANTES
Pasantía sobre Formación y Capacitación para la implementación de un Centro Especializado en Parkinson	1
Programa de Especialización y Quirúrgica en Pie Diabético con una modalidad presencial.	1
Simposio Internacional en Identificación Humana y talleres anexos	1
Técnicas de Reproducción Asistida de Alta Complejidad	1
XIX Seminario Internacional FIAP 2022, con el tema: Desafíos y soluciones para las pensiones	1
Total general	116

Fuente: elaboración propia a partir de la información suministrada por la Subárea de Desarrollo Profesional

Los funcionarios que recibieron beneficios económicos por capacitaciones inferiores a 31 días fuera país provienen de 69 unidades programáticas de la institución.

Anexo 7
Tabla N° 9
Cursos virtuales gestionados durante el 2018-2022 por medio del Campus Virtual

Nombre Actividad Educativa	Cantidad de participantes por año					Total
	2018	2019	2020	2021	2022	
Cultura Buen Trato en La CCSS	678	703	792	782	548	3,503
Atención al Usuario Adulto Mayor	499	727	595	804	312	2,937
Construcción de Indicadores de Desempeño Laboral			486	1,543	357	2,386
Fundamentos sobre Atención de la Violencia en los Servicios de la CCSS	184	594	544	594	181	2,097
Equidad de Género: Un Camino Hacia el Desarrollo Social	303	284	395	407	190	1,579
Círculos de Paz	275	330	376	377	174	1,532
Buenas Prácticas en Investigaciones Clínicas	22	277	476	411	327	1,513
Abordaje de Enfermedades Respiratorias en el I y II Nivel de Atención en la CCSS	668	645				1,313
Principios de Cuidados Paliativos para el Primer Nivel de Atención	299	209	449	182	160	1,299
Seguridad Social: Retos y Perspectivas en Costa Rica	293	252	257	320	64	1,186
Control de Activos Muebles en La CCSS	268	298	248	106		920
Manejo Práctico de la Lactancia Materna		62	195	401	255	913
Estrategias para el Abordaje Integral de Personas Consumidoras de Sustancias Psicoactivas	215	159	137	181	54	746
Contratación Administrativa	304	193	239			736
Estrategias Preventivas e Intervención Breve para la Atención Consumo de Tabaco en los Servicios de Salud de la CCSS	144	61	289	140	92	726
Estándares de Calidad en las Centrales de Esterilización y Equipos para Enfermería		206	168	196		570
Compras Públicas Sustentables			104	382		486
Consentimiento Informado en la Practica Asistencial	157	91	85	82	50	465
Introducción a la Administración de Proyectos	124	207	99			430
Fundamentos de Bioética			97	125	78	300
Protección Radiológica Básica				166	128	294
Buenas Prácticas de Receta Electrónica SIFA-SIES			71	140	66	277
Atención Farmacéutica Básica	71	85	65	25	30	276
Bioética en la Práctica Clínica en la CCSS	23	42	72	69	54	260
Introducción a la Seguridad Contra Incendios según la Ocupación de la infraestructura de la CCSS	75	78	75	28		256
Sistema Integrado de Ficha Familiar (SIFF)	120	93	40			253
Abordaje de los Tumores Malignos más Frecuentes en el Primer Nivel de Atención		47	45	39	106	237
Mediación Pedagógica en Entornos Virtuales para el Aprendizaje CCSS		49	73	43	52	217
Bioética en la Gestión de Servicios de Salud			32	123	51	206
Valoración Cuadrifuncional de la Persona Adulta Mayor	100	15		14	38	167
Dilemas Bioéticos al Final de la Vida				40	84	124
Mantenimiento de Sistemas de Protección Contra Incendios			43	75		118
Hábitos y Prácticas que Construyen Salud	44	68				112
Introducción a la Gestión de Proyectos de Protección Contra Incendios en la CCSS			43	61		104
Evaluación Paquete Básico de Protección Contra Incendios				44	53	97
Salud Mental en Tiempos de Pandemia			54	41		95
Abordaje Médico de Síntomas Mentales en Tiempos de Pandemia				81	5	86
Abordaje Farmacológico de las Personas Adultas Mayores	44	27				71
Promoción de la Salud: Hábitos y Prácticas que construyen Salud			56			56
Conociendo la Promoción de la Salud	43					43
Intervención de Enfermería en Atención Primaria en Salud	40					40
Atención de la Enfermedad Renal Crónica en la CCSS					38	38
Principios Básicos de Farmacia para Personal de Apoyo					36	36

Nombre Actividad Educativa	Cantidad de participantes por año					Total
	2018	2019	2020	2021	2022	
Tutores en Línea	31					31
Movimiento Humano desde la perspectiva de la Atención Primaria	24					24
Sistema de Información en Identificación, Agendas y Citas: Módulo Urgencias	19					19
SQL Server	17					17
Uso de Moodle 3. 4 a Nivel Administrador y Tutor	5					5
Atención en Clínica de Mamas, Componente Virtual			3			3
Total general	5,089	5,802	6,703	8,022	3,583	29,199

Fuente: información suministrada por la Ing. Patricia Monge Jiménez (hoja electrónica Reporte Cap Virt Pasantías.xls).

En relación con la Tabla N° 9 se debe indicar que, de los 29.199 participantes, el 48% (6.695) registra más de una capacitación mediante la plataforma del Campus Virtual, por lo que la cantidad de funcionarios que participaron de esta forma de capacitación fueron 13.970 personas. En la siguiente tabla se incluye la distribución por grupos:

Tabla N° 10

**Número de cursos virtuales recibidos por persona entre el 2018 y el 2022
Campus Virtual-CENDEISS**

Cursos recibidos	Cantidad de personas
De 1 a 5	13.264
De 6 a 10	665
De 11 a 15	41
Total	13.970

Fuente: información suministrada por la Ing. Patricia Monge Jiménez (hoja electrónica Reporte Cap Virt Pasantías.xls).

Según los datos suministrados, los funcionarios que recibieron alguna capacitación por medio del Campos Virtual provienen de 276 unidades programáticas.

Anexo 8

Tabla N° 11
Cantidad de Pasantías por tema y año período 2018-2022

Nombre Actividad Educativa	2018	2019	2020	2022	Total
Atención en Clínica de Mama	21	18			39
Manejo del Dolor y Cuidados Paliativos	21	14			35
Urología	19	10			29
Medicina de Emergencias	3	18			21
Tomografía Computarizada de Tórax para Radiólogos	14	2			16
Radiología e Imágenes Medicas	9	4	1		14
Abordaje de Enfermería en Hemodinamia	4	3		4	11
Oftalmología	4	5			9
Atención al Usuario de Radioterapia y Hemato-Oncología	2	5		2	9
Consultorio Farmacéutico	4	4	1		9
Abordaje de Niños, Niñas y Adolescentes con Énfasis en Problemas de Comportamiento				8	8
Geriatría y Gerontología para médicos no Geriatras	4	4			8
Cardiología	7	1			8
Dermatología	5	2	1		8
Atención Integral al Paciente con Covid-19			8		8
Manejo Médico -Quirúrgico del Pie Diabético	3	4			7
Atención Integral de la Salud Mental Infantil y Adolescencia	4	2			6
Banco de Sangre	3	3			6
Medicina Interna	3	3			6
Abordaje de Niños Y Niñas con énfasis en problemas del Comportamiento	4	2			6
Nefrología		4	1		5
Detección Temprana Cáncer de Piel para Médicos del I Nivel de Atención		5			5
Abordaje Fisioterapéutico en Cáncer, con énfasis en Cáncer Gástrico, Cáncer Pélvico, Cáncer de Mama, Cáncer SNC y Cáncer Hematológicos	3	2			5
Rehabilitación	2	2			4
Cirugía General	2	2			4
Anestesia y Recuperación	4				4
Aspectos Básicos En Reumatología	4				4
Ortopedia y Traumatología	1	3			4
Endocrinología	2	1	1		4
Atención en Clínica de Mamas, componente virtual			3		3
Aspectos Básicos de Medicina Interna	3				3
Ginecología	2	1			3
Oncología quirúrgica	1	1			2
Clínicas de Lactancia Materna, Desarrollo y Banco de Leche.	2				2
Pediatría General	2				2
Clínica de la Memoria y Alteraciones	1	1			2
Neurología Clínica para el Primer Nivel de Atención		2			2
Generalidades de Genética Medica Y Metabolismo		2			2
Genética Médica Y Metabolismo, Módulo II		2			2
Atención en Clínica de Mamas, componente presencial				2	2
Generalidades de Genética Médica y Metabolismo, Módulo III		2			2
Tratamiento de la Anticoagulación		2			2
Instrumentación quirúrgica oftálmica de segmento anterior		2			2
Manejo de Heridas				2	2
Abordaje del paciente neurológico. Énfasis en Cefalea, Demencia, Epilepsia		2			2
Enfermedad Cerebrovascular y Trastorno del Movimiento					2

**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@.ccss.sa.cr

Nombre Actividad Educativa	2018	2019	2020	2022	Total
Odontología en Tercer Nivel de Atención	1				1
Abordaje Biopsicosocial de los trastornos del Lenguaje y la Deglución en la persona con discapacidad	1				1
Cirugía Laparoscópica Básica			1		1
Abordaje del paciente Dermatológico y de Clínica de Heridas	1				1
Aspectos Generales de Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza y Cuello		1			1
Odontología General Avanzada y Odontopediatría para el Primer Nivel de Atención en Odontología	1				1
Medicina Fetal	1				1
Instrumentación quirúrgica oftálmica de Segmento Posterior		1			1
Total General	168	142	17	18	345

Fuente: información suministrada por la Ing. Patricia Monge Jiménez (hoja electrónica Reporte Cap Virt Pasantías.xls).

En cuanto a la cantidad de personas que participaron según la información suministrada se contabilizan 323 personas, de las cuales 306 participaron en 1 pasantía, mientras que 17 en 2 o 3 pasantías. Además 7 de los participantes no eran funcionarios institucionales, los restantes son funcionarios de 95 unidades programáticas.

Anexo 9

Diferencia en días entre la firma del contrato de beneficios para estudio y la fecha de inicio de la actividad académica

Beneficiario	Perfil del beneficiario	Actividad Académica			Fecha del contrato	Diferencia en días (Firma contrato e inicio)
		Nombre	Inicio	Finalización		
RMG ³⁶	Médico Residente	Rotación en Radioterapia/Instituto Catalán de Oncología	01/08/2018	31/10/2018	04/10/2018	-64
ZSR	Médico Residente	Rotación Geriátrica Psicogeriatría/ Hospital Ottawa, Canadá	09/09/2019	02/11/2019	25/10/2019	-46
VSSA	Médico Residente	Oncología Quirúrgica Pediátrica	13/11/2017	30/04/2019	08/12/2017	-25
RSR	Mae Oftalmología	Subespecialidad en Ecografía Ocular/Perú	03/07/2017	02/07/2018	12/07/2017	-9
VRJE ³⁶	Mae Cardiología	Posgrado en Electrofisiología Cardíaca/España	01/01/2017	31/12/2018	13/02/2017	-43
ACRI ³⁶	Mae Oftalmología	Programa de Alta Especialidad en Retina Y Vitreo/México	01/03/2018	01/03/2020	27/09/2018	-210 ³⁷
CAA	Enfermera 1	Diplomado en Neurodesarrollo /a Distancia-Argentina	12/07/2019	24/07/2020	31/07/2019	-19
BGJA	Ingeniero en Electromedicina	Formación Superior en Ingeniería y Gestión de Mantenimiento/Costa Rica	09/10/2019	21/11/2019	15/11/2019	-37
CSK	Mae Cirugía Pediátrica Y Cirugía Cardiovascular Pediátrica	Estancia Formativa en Trasplante Cardíaco/España	01/07/2019	31/12/2019	06/08/2019	-36
MAJL	Técnico En Prótesis	Tecnólogo en Ortesis y Prótesis/El Salvador a distancia-presencial	05/02/2018	30/04/2021	02/05/2018	-86
MAM	Médico Emergenciólogo	Maestría en Cardiología Deportiva	15/09/2017	05/09/2018	19/09/2017	-4
MVG	Técnico 2 Tecnologías de Salud	Tecnólogo en Ortesis y Prótesis/El Salvador a distancia-presencial	05/02/2018	30/04/2021	02/05/2018	-86
AVW	Mae Radiología	Pasantía en Radiología Intervencionista	15/01/2016	15/04/2016	29/02/2016	-45
AVW	Mae Radiología	Trasplante Hepático con donante Vivo Adulto/ Seúl Corea del Sur	01/09/2019	15/10/2019	09/09/2019	-8
RRVA	Médico Residente	Fellowship Cirugía Vasculár Médica/Bélgica	01/01/2019	30/06/2019	21/01/2019	-20
VOJP	Jefe Clínica Servicio De Anestesia	Pasantía Trasplante de hígado con Donante vivo/Corea Del Sur	01/09/2019	15/10/2019	04/09/2019	-3
SVJJ	Profesional 4	Maestría en Evaluación Económica para la Evaluación de Tecnologías Sanitarias/Universidad De York Inglaterra	16/09/2019	31/03/2023	17/10/2019	-31
BAJC	Mae Cardiología	Subespecialidad -Fellowship – Hemodinamia y Cardiología Intervencionista/ Hosp Universitario Germans Trias I Pujol, España	03/10/2017	03/01/2020	03/11/2017	-31
CPHR	Supervisor Mantenimiento	Formación Superior en Ingeniería y Gestión de Mantenimiento/Costa Rica	09/10/2019	21/11/2019	20/11/2019	-42
LGA	Mae Cardiología	Subespecialidad en Cardiología Intervencionista	01/04/2018	21/12/2019	07/05/2018	-36
CUS	Médico General	Maestría en Administración de servicios de Salud Sostenibles, UNED	25/05/2002	30/09/2003	18/06/2002	-24
MSA	Psicóloga	Diplomado en Neurodesarrollo /a distancia-Argentina	12/07/2019	24/07/2020	31/07/2019	-19
LCU	Médico, Residente Cardiología	Subespecialidad Insuficiencia Cardíaca, España.	05/09/2017	31/05/2019	13/09/2017	-8
CCD	Técnico En Prótesis	Tecnólogo en Ortesis y Prótesis/El Salvador a distancia-presencial	05/02/2018	30/04/2021	02/05/2018	-86

Fuente: elaboración propia con información incluida en los expedientes gestionados por la Subárea de Beneficios para Estudio

³⁶ Solicitud de beca gestionada de forma extemporánea (en un rango de tiempo menor a las 16 semanas establecidas dentro de los requisitos).

³⁷ El beneficio fue aprobado para el período del 01 de setiembre 2018 al 01 de marzo 2020, se documenta en el expediente que se concedieron al especialista permisos sin goce de salario entre abril y agosto del año 2018 por 124 días.

Anexo 10

Médicos especialistas con especialidades subespecialidades y/o especializaciones

Nombre de Medico	Primera Especialidad		Segunda Especialidad/ o subespecialidad		Otras especializaciones	Estado del FRS
	Nombre	Fecha finalización	Nombre	Fecha inicio (contrato FRS)	Nombre	
1. MDVS	Cirugía General	31-01-2013 / Contrato de Aprendizaje	Cirugía Plástica y Reconstructiva	01/02/2013	1/03/2018 Reconstrucción Oncológica y Microcirugía	Liquidado
2. MERF	Medicina Interna	Sin información	Medicina Extracorpórea	01/08/2018	-	Liquidado
3. OMRC	Cirugía General	31/07/2021	Radiología E Imágenes Médicas	01/08/2019	-	Liquidado por la 1° especialidad
4. RMA	Medicina Interna	31/01/2014	Medicina Critica Y Terapia Intensiva	01/02/2014	-	Liquidado por la 2° especialidad en 2019/ Fuera de País
5. ARV	Cirugía General	31/01/2021	Cirugía Plástica Y Reconstructiva	01/08/2022	-	-
6. MMGB	Pediatría	31/01/2021	Neonatología	01/02/2022	-	-
7. WMCB	Cardiología	31/01/2018	Cardiología Pediátrica	01/02/2020	-	-
8. IETO	Medicina Interna	31/07/2018	Nefrología	01-08-2019	-	-
9. CLAC	Ortopedia Y Traumatología	31/7/2016	Ortopedia Y Traumatología Infantil	1/2/2019	-	-
10. ARG	Psiquiatría	31/1/2017	Psiquiatría Infantil	15/3/2018	-	-
11. KSAV	Pediatría	31/1/2017	Hematología Pediátrica	16/2/2018	Trasplante Médula Ósea 01/07/2022	-
12. JMVJ	Medicina Interna	31/1/2017	Gastroenterología	8/2/2018	-	-
13. AJAM	Medicina Interna	31/1/2019	Inmunología Clínica Médica	1/2/2019	-	-
14. JRR	Pediatría	31/1/2018	Neonatología	1/2/2018	-	-
15. EMUC	Pediatría	31/1/2017	Medicina Critica Pediátrica	1/2/2020	-	-
16. AMLC	Pediatría	31/1/2019	Oncología Pediátrica	17/2/2020	-	-
17. MCOI	Pediatría	31/1/2020	Hematología Pediátrica	11/2/2021	-	-
18. MAGA	Anestesiología y Recuperación	31/01/2019	Anestesiología Pediátrica	17/02/2020	-	-
19. AAC	Cirugía Pediatría	31/01/2018	Cirugía Plástica y Reconstructiva	01/08/2021	-	-
20. ABC	Medicina Interna	31/01/2020	Nefrología	15/03/2021	-	-
21. CMSR	Cirugía Pediatría	31/01/2018	Cirugía Torácica General	01/08/2021	-	-
22. ALP	Medicina Interna	31/01/2020	Infectología	01/08/2021	-	-
23. CAGP	Cirugía General	31/07/2020	Cirugía Torácica General	01/09/2021	-	-
24. AVVR	Medicina Interna	31/01/2020	Nefrología	01/08/2021	-	-
25. RFAB	Medicina Familiar Y Comunitaria	Sin detalle	Radiología E Imágenes Médicas	01/08/2021	-	-
26. AINM	Ginecología Y Obstetricia	31/01/2016	Ginecología Oncológica	07/08/2018	-	-
27. KNCA	Cirugía General	31/01/2018	Oncología Quirúrgica	15/03/2018	-	-
28. GJHM	Cirugía General	01/02/2013	Cirugía Plástica y Reconstructiva	06/02/2019	-	-
29. MMGF	Medicina Interna	31/01/2018	Medicina Critica Y Cuidado Intensivo	08/03/2019	-	-
30. LNPL	Neurología	31/01/2017	Vascular Periférico	08/04/2019	-	-
31. VAMM	Medicina Interna	Sin detalle	Medicina Critica Y Cuidado Intensivo	01/02/2020	-	-
32. KTRS	Ginecología Y Obstetricia	31/01/2019	Ginecología Oncológica	17/02/2020	-	-
33. MJAN	Pediatría	31/01/2018	Oncología Pediátrica	03/02/2020	-	-
34. SMAM	Medicina Interna	31/01/2019	Nefrología	01/02/2020	-	-
35. AMBP	Medicina Interna	31/07/2018	Neumología	01/02/2020	-	-
36. NRQ	Pediatría	31/01/2019	Hematología Pediátrica	17/02/2020	-	Liquidado por la 2° especialidad/ anulada
37. VLB	Geriatría Y Gerontología	31/01/2017	Infectología	01/02/2020	-	-
38. KNMS	Medicina Familiar Y Comunitaria	31/01/2019	Medicina Paliativa En Adultos	11/02/2020	-	-

**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@.ccss.sa.cr

Nombre de Medico	Primera Especialidad		Segunda Especialidad/ o subespecialidad		Otras especializaciones	Estado del FRS
	Nombre	Fecha finalización	Nombre	Fecha inicio (contrato FRS)	Nombre	
39. ULC	Medicina Interna	31/01/2013	Cardiología	31-01-2016	Insuficiencia Cardíaca Avanzada Y Trasplante Cardíaco de junio 2017 a mayo 2019	-
40. DAAS	Medicina Interna	31/01/2014	Cardiología	01/02/2014	Imagen Cardíaca avanzada con énfasis en resonancia magnética cardíaca y cardio-tomografía 01/10/2018 al 30/09/2019	-
41. RACH	Anestesiología y Recuperación	31/01/2019	Anestesia Pediátrica	01/08/2020	-	Liquidado por la 2° espec. agosto 2022
42. MFMH	Pediatría	31/01/2016	Neonatología	01/02/2016	-	-
43. RAP	Cirugía General	31/07/2016	Cirugía Torácica General	23/10/2017	-	-
44. RIAC	Oftalmología	31/01/2017	Alta Especialidad en Retina y Vitreo	01-03-2018	-	-
45. JAOR	Cirugía General	31/01/2017	Diplomado en Cirugía Endoscópica	01-08-2018	-	Liquidado por incumplimiento /Renunció
46. NLT	Oncología Quirúrgica	31-01-2015	Diplomado en Cirugía Laparoscópica avanzada	01-03-2017	-	-
47. EFSJ	Cardiología	31/01/2018	Hemodinamia	Agosto 2020	-	-
48. YDLAMS	Psiquiatría	31/01/2015	Maestría en Psicogeriatría	21-10-2016	-	Liquidado

Fuente: elaboración propia con base en la documentación incluida en los expedientes.