

Lunes 22 de octubre de 2018

N° 8996

Acta de la sesión extraordinaria número 8996, celebrada por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, a las nueve horas con treinta y cuatro minutos del lunes 22 de octubre de 2018, con la asistencia de los señores: Presidente Ejecutivo, Dr. Macaya Hayes; Vicepresidenta, Bach. Abarca Jiménez. Directores: Dra. Solís Umaña, Dr. Devandas Brenes, Dr. Salas Chaves, MBA. Jiménez Aguilar; Auditor, Lic. Hernández Castañeda; y Lic. Alfaro Morales, Subgerente Jurídico. Toma el acta MBA. Emily Segura Solís, Secretaria Interina.

La directora Alfaro Murillo y los directores Guzmán Stein y Loría Chaves comunicaron con antelación que no les será posible participar en la sesión de esta fecha. Disfrutaron de permiso sin goce de dietas.

ARTICULO 1°

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

ARTICULO 2°

Consideración de la agenda distribuida para la sesión de esta fecha, que seguidamente se transcribe, en forma literal:

I) “Proyecto de Reestructuración: Estructuras de Gerencias.

II) Propuesta relativa a la reactivación de plazas.

ARTICULO 3°

El Dr. Macaya Hayes, Presidente Ejecutivo, introduce el tema del Proyecto de Reestructuración: Estructuras de Gerencias, considera que se inicie con un conversatorio.

Doctor Macaya Hayes:

No hay estructura a esta discusión, esto es muy a la libre en términos de cómo seguir adelante con la reestructuración, yo diría muy enfocado a las gerencias, si vamos a mantener fusionadas dos gerencias o cuatro en dos, Logística y la parte de Infraestructura y Tecnologías de Información, que es como está ahora de recargo, pero no es formalmente fusionado y la otra que es la Financiera y la Administrativa. Yo quisiera nada más señalar que el tema legal no está resuelto en cuanto a la posible fusión de la Administrativa con la Financiera, está el tema de si eso choca con la Ley Constitutiva de la Caja que habla de tres gerencias, la Administrativa, la Financiera y la Médica. La opinión Jurídica es que sí choca con eso, pero eso resolverlo implicaría probablemente mandar una consulta a la Procuraduría y no sabemos cuánto tiempo duraría en responder. Las otras no tienen ese riesgo porque ninguna de las dos están contempladas, ni la Logística, ni la Infraestructura de Tecnologías de Información en la Ley Constitutiva. A mí sí me parece que la Caja es muy compleja, muy grande y si esto fuera una empresa privada, multinacional, tal vez no se llamarían gerencias, se llamaría vicepresidencia o algo así, pero

habría probablemente más que seis, tendría a nivel de rango de vicepresidencia: recursos humanos, probablemente el tema de tecnologías de información sería una gerencia en sí. Creo que mantenerlas fusionadas es una enorme concentración de responsabilidad y de trabajo y de atención a todos los detalles en una persona. Uno siempre puede decir “bueno, ahí le podemos reforzar su equipo con otra gente, subgerentes, etc., pero al final es mucha responsabilidad en un solo funcionario y yo lo siento en la Presidencia, el tema de la Gerencia General es un tema de selección de la persona, pero sí creo que sería un gran aporte y apoyo a la Presidencia Ejecutiva, porque el día a día se lo come a uno aquí, hay tanto recurso y cartas y visitas, de todo que entra que se vuelve muy complejo poder atender los detalles de cada una de las gerencias y coordinar, pero estamos abiertos a la discusión.

Directora Solís Umaña:

Yo creo que puede haber “x” cantidad de gerencias, siempre y cuando estén súper coordinadas, que interactúen, pero muy cerca, vea usted todo lo que hemos estado viendo y es porque la mano derecha de lo que hace la mano izquierda y viceversa. Sí estoy de acuerdo con el discurso de varias gerencias, que es mejor varias, pero tienen que estar muy bien articuladas y yo creo que el Gerente General ese sería su trabajo, mantenerlas trabajando en un verdadero equipo, porque eso es lo importante, para salir delante de mucha cosa que estamos viendo que a mí no me gusta.

Director Devandas Brenes:

Esta es una discusión (...), yo no tengo una oposición a que se puedan separar las gerencias, no es un problema fundamental para mí, sí me parece que nosotros logremos avanzar y nombrar al Gerente General, habría que darle a ese Gerente General un margen, para que él considere esa situación. Si nosotros nombramos los nuevos gerentes por seis años, que es el plazo que se nombran, entonces el Gerente General que se nombre entra un poco con las manos amarradas, porque si él llegara a la consideración de que eso se puede organizar de otra manera ya tendría un impedimento importante. Me parece que lo prudente sería, en el caso de que se separara y nombrar gerentes, incluso es un expediente que se ha utilizado aquí, nombrar interinamente por un año puede ser y el nuevo Gerente General pedirle que él se involucre en el análisis del tema, porque reitero, puede ser que él llegue a la conclusión distinta de la que estemos llegando nosotros, mejorar el funcionamiento general de la Institución. Con un tema que es importante, aun manteniendo las gerencias separadas, sí es indispensable que esas gerencias sean sometidas a una exhaustiva revisión, todas, porque hay una implicación de funciones y de procesos extraños en esas gerencias, incluso a veces como compartimentados, el reclamo nuestro aquí en Junta Directiva de que entre las gerencias no había coordinación se reproduce al interior de cada gerente, hay direcciones y direcciones y no coordinan entre ellos y siempre pongo como ejemplo, que puede ser separados, pero a mí me llama mucho la atención la estructura de la Gerencia Financiera en la Caja. Vea el reclamo que hemos tenido nosotros aquí sobre la forma de elaborar el presupuesto, pero ¿qué pasa? Cuando usted ve las funciones de la Gerencia Financiera, entonces la Gerencia Financiera es superior de Contabilidad, de Tesorería, de arreglos de pagos, de cobros, de Inspección, de las sucursales y ahí me entra a mí una duda fuerte, porque yo preferiría, si mantenemos separada la Gerencia Financiera, una Gerencia Financiera pensando en los problemas financieros, e incluso trabajando el tema de la sostenibilidad, de la planificación muy vinculado al tema de la eficiencia, de la evaluación en un nivel menos operativo, pero repito, eso sería precipitado de parte nuestra y particularmente mía decir “no, que la Gerencia Financiera

se organice de tal manera”, porque eso requiere apoyo técnico, por eso es que yo sugiero para que conversemos la posibilidad de concentrar mucha energía en el nombramiento del Gerente General, puede ser que mantengamos las gerencias separadas, que se nombren esos cargos de manera interina por un año para que el Gerente General pueda pensar al respecto. Finalmente, yo creo que sí es prudente preguntarles a los dos gerentes cómo ven ellos la cosa, porque al fin de cuentas han estado ya más de seis meses ¿qué piensan? ¿cuál es su experiencia? Porque han aprendido ahí ¿cómo lo ven? ¿qué nos proponen? Para recoger un criterio, no para que nos obligue, desde luego, pero para tener más elementos de juicio en la discusión.

Directora Jiménez Aguilar:

Yo tengo también una inquietud con respecto del trabajo que se ha hecho de reestructuración, porque es gente que ha estado dedicada a ver cómo funcionaban las cosas, cómo están funcionando y que tienen recomendaciones para hacer la reestructuración. Me parece como razonable la propuesta de don Mario, con respecto de que no le nombremos el equipo a alguien que podría estar entrando y que tiene oportunidad de ver cómo acomoda la gente, cómo se comportan sus gerentes en ciertos campos, quién es mejor para qué. Yo pregunto cuál es el papel del equipo de reestructuración en esta conversación, qué debemos nosotros esperar de ellos y también tomar de las recomendaciones que ellos hacen. De entrada, yo también siento demasiada concentración de poder en las gerencias, en este momento, y de responsabilidad, pero también de poder y eso es peligroso. No dudo de la integridad de ninguno de ellos, no tendría por qué, pero cuando usted ve una persona que maneja tantas cosas y toma tantas decisiones tan importantes y de tanto valor económico hay que ayudarlo y apoyarlo para que no tenga problemas en ese sentido. Yo quisiera como entender, no que venga Julia Li y me lo explique, sino que los que tienen más tiempo aquí me ayuden a entender por qué antes eran más y ahora son menos y qué fue lo que pasó antes que motivó que esas gerencias se fusionaran.

Directora Solís Umaña:

La fusión es transitoria.

Doctor Macaya Hayes:

Sí, no están fusionadas.

Directora Jiménez Aguilar:

Pero ya no ha sido tan transitorio. ¿cuánto tenemos de estar así?

Director Devandas Brenes:

En respuesta a ella, lo que pasó fue esto. Nosotros estábamos en el período de reestructuración y caímos en un bache, primero porque primero estábamos en el período de reestructuración, entonces quedaron vacantes dos gerencias: la Médica y la de Logística, entonces se consideró que no era prudente hacer una elección precisamente para ver cómo avanzaba la reorganización y esa reorganización se vio interrumpida porque tuvimos dos baches fuertes, con la renuncia de don Renato y después con la renuncia del doctor Fallas y eso nos trajo hasta ahora, después nos

recompusimos y se consideró que era prudente esperar que llegara el nuevo Presidente. La misma reestructuración del CICAP sí recomienda crear una gerencia de apoyo, Gerencia Médica, Salud y de apoyo, no recuerdo ahora la Financiera, habría que ver, aquí incluso se había aprobado en primera instancia un escenario, pero por eso insisto eso implica que algunas de las funciones de las gerencias deberían pasar al nivel de Gerencia General para fortalecer la parte estratégica.

Director Salas Chaves:

En realidad ese es un tema fundamental. Quisiera comenzar dando un paso hacia atrás, me parece que esta discusión no puede de ninguna manera ignorar la coyuntura, cualquier decisión que nosotros aquí tomemos va a estar caracterizada por una coyuntura muy especial, que efectivamente no la vemos hace mucho tiempo. Una coyuntura política, extraordinariamente difícil y compleja, inclusive para los actores actuales, los que están en este momento en Zapote, en Cuesta de Moras y en González Lahmann, para ubicar los tres poderes de la República, ellos mismos por lo que dicen y por lo que están mencionando continuamente en los medios, uno siente que ellos mismos no tienen clara la situación. Por otro lado, comenzamos con un Gobierno que por primera vez en su historia no tiene ni de segundo, yo creo que está entre tercer y cuarto lugar en término de número de diputados, ósea no fue que perdió la mayoría por uno o dos, que cuando estaba “Cachimbal” se volvía en el diputado estrella, porque había que andar persiguiéndolo todo el día para que nos apoyara y teníamos que hacer la cañería, la carretera, los caños, la iglesia, la capilla nueva, había que hacerle todo porque si no, no votaba a favor y eso no es así, es más complejo, mucho más complejo. Yo peleé hasta la muerte el proyecto de cáncer de Cartago, me peleé con los japoneses, una cosa espantosa, el asunto es que el día que finalmente se inauguraba el proyecto de cáncer de estómago llevábamos media hora de atraso y yo no soporto eso, no tengo capacidad de soportarlo, yo comienzo a la hora en punto esté con los que esté y listo, entonces llamé a todos mis amados colegas cartagineses y les dije “ya no aguanto más, son 20 minutos, el Presidente está aquí, están todos los invitados, pero no comienza esto ¿qué es lo que pasa? Y dice “es que no ha llegado el diputado” (Cachimbal). Si aquí no llega Cachimbal, aquí no pasa nada. Esa coyuntura es especialmente difícil, porque uno mismo no ubica el liderazgo, uno no ubica, yo Presidente de la Caja tendría una angustia enorme de tratar de ver cómo se maneja esto, digamos en el ligamen con el Ejecutivo más preciso, claro, cuando ellos mismos lo están construyendo continuamente, es un proceso nuevo, no hay que ahondar en eso porque ustedes lo viven igual que yo todos los días. Por otro lado, hay una coyuntura en Tecnologías de Comunicación que no podemos ignorar, me parece que las tecnologías en este instante son un instrumento fundamental para poder definir efectivamente, cuál sería el alto mando de la Caja y cuáles serían entonces los apoyos informáticos necesarios para que funcionara adecuadamente. Tenemos el ejemplo del EDUS, que yo espero que muy pronto empiece a dar productos, todavía estamos en la fase de implantación, no hay duda y celebramos muchísimo eso, pero todavía no empieza a producir la información que uno necesita para tomar decisiones, especialmente en la Gerencia Médica, pero para todos los demás evidentemente, en tecnologías ¿por qué? Porque está el Enterprise Resource Planning (ERP), con unas grandes incertidumbres, porque resulta que todo lo que viene es negativo, que no funciona aquí, no funciona allá, pero que vale todo el oro del mundo y que vale un platal y que las ofertas son una de la India, y cuando me dicen de la India me escalofrió todo porque el Banco Popular le compró el sistema de información a una empresa de la India y pasaron dos años en que no aparecían las cuentas, se perdían, venían, uno depositaba y caía en otra cuenta, era un “despelote” total y decían “ya viene, ya viene” y el ya viene era el poder uno conectarse por internet desde la casa.

¿Cómo nos irá a funcionar a nosotros? Yo hago uso del sistema de la Caja de información para pagar esto y lo otro con la ayuda de mi amigo inclito el señor Gerente Administrativo, porque si no, no hay manera ¿cómo hacen las demás personas que no tienen ese nexo que tengo yo? Entonces a mí me parece que esa coyuntura económica, política, tecnológica para mencionar tres, caracterizarán la definición de cuál sería la hoja de ruta para poder avanzar, porque yo di una hoja de ruta, primero, para ver cuáles serían los pasos y poder visualizarlos desde ahora. Entonces, viene el otro tema, la Presidencia Ejecutiva. A mí me parece que la Presidencia Ejecutiva tenemos que tomarnos el tiempo para poder, con la ayuda del propio Presidente, ver cuál sería esa Presidencia que queremos, que es posible, porque hasta este momento el Presidente Ejecutivo, yo no sé cómo ha hecho, con esta cantidad de temas que han sucedido, que además coyunturalmente de las huelgas, el lío este del plan fiscal, que por lo menos distraen la atención, es difícilísimo concentrarse, para decir dos cosas de la Presidencia, ahí tenemos “aquí en la intimidad del sobaco” (...).

Doctor Macaya Hayes:

Todo es grabado y sale textual en el acta, solo para que estemos claros.

Director Salas Chaves:

Tenemos dos asuntos en la Presidencia Ejecutiva, la primera y más importante al lado de la segunda tan importante es clarificación institucional, no tenemos clarificación. Yo siento un vacío gigantesco, lo he sentido muchas veces, pero como ahora pocas veces, ahí aparte de todo, yo siento que hay que hacer una intervención y poner a alguien ya, porque la contraparte de Planificación es para la Contraloría General de la República, es la Procuraduría, es la Asamblea, son gentes del más alto nivel político de este país, esa es la contraparte de la planificación y resulta que la planificación se fue como entre un hueco, yo no sé qué se hizo y yo siento el enorme vacío, porque ese apoyo que requiere la Presidencia Ejecutiva de parte de Planificación, no lo ha tenido o lo ha tenido muy a cuenta gotas o muy salteado. Planificación Institucional, yo ya lo tengo resuelto mentalmente, qué día, porque no da para más, es preguntar y hablar con la gente con toda la sinceridad del mundo y decirle “no va a pasar nada, nadie va a perder un cinco” pero, evidentemente no funciona, hay que poner a alguien ahí que la haga funcionar. La otra dirección que me parece absolutamente esencial es la Dirección Actuarial, que depende de la Presidencia Ejecutiva, igualmente y que debería estar alimentando cada segundo lo que está pasando nacionalmente en sistemas de información, que yo le pueda decir “demográficamente pasa esto y esto” por una razón increíble que a mí ya me sorprende profundamente. Cuando hablábamos de esto hace 20 años, nunca imaginamos que la población se envejecería a la velocidad y efectivamente se envejeció. Evidentemente, no hubo una alerta aquí fundamental de decir “señores, y ¿qué vamos a hacer?” Porque el Hospital Blanco Cervantes, por ejemplo, para la atención a ancianos sirve para dar directrices, grandes pautas nacionales de cómo se maneja este problema, pero en capacidad para asumirlo, jamás y eso está distribuido entre todo el país. Para decir algo, pero quiero decir la Dirección Actuarial es el otro elemento. En la Dirección Actuarial están pasando cosas, porque resulta que retorna un gerente que fue, que estuvo, que no se acaba de acoplar, veo que debería estar acoplado, que es importantísimo, que él es capaz, brillante, debería estar ahí pensando y elaborando y construyendo con el Director; pero no lo veo saltando de un lado para el otro y aquí estamos hablando entre nos, si me “queman” por eso no importa, pero es así. Yo quisiera que él se integrara rápidamente al trabajo, porque de ahí

dependerán los temas de sostenibilidad financiera del Seguro de Salud, que si lo que está ahí y sostenibilidad financiera de los otros dos Seguros de Pensiones y del Régimen no Contributivo (RNC), pero vean lo que estoy diciendo, es el negocio fundamental de la Caja, los tres negocios: salud, pensiones y RNC. No me he movido de la Presidencia todavía, entonces esa Presidencia tiene ese enorme fuelle, que tiene que ejercitarlo para poder que al movimiento de ese fuelle toda la Caja se mueva. No hay que olvidar, y hago un paréntesis momentáneo, que la Caja es este edificio, no es el San Juan de Dios, cuando la gente habla de la Caja es aquí, y cuando la gente habla del San Juan de Dios es allá, no tiene nada que ver, lo he dicho otras veces. Entonces, aquí en palacio pasan todos los líos de coordinación y descoordinación. Entonces, uno aquí siente que si pudiéramos resolver el tema de planificación y además el tema de Dirección Actuarial con gente estudiando, ahora tanto he insistido, que dicen que van a traer un suizo y charlas, para ver cómo anda la cosa, ojalá, porque los dos nos han dicho en sus estudios actuariales que tenemos problemas a 5-6-7-8-9-10 años y en estos seguros es a la vuelta de la esquina, para caer en el tema final de las gerencias, si lo anterior lo podemos resolver y podemos liberar al Presidente de esa cantidad de coordinaciones, que ocurren por ausencia o por omisión, pero el ejemplo del Banco de Costa Rica y esas notas que se cruzaban, porque le quiero decir una cosa y que quede bien grabado, los gerentes no toman decisiones para que las tome la Junta Directiva y me lo dicen ellos mismos, yo en ese enredo no me meto, “que lo tome la Junta Directiva y que nos digan qué hacer”, ay no. Entonces, deme campo y busquemos a ver quién las toma, porque evidentemente en el volumen y en la intensidad de los temas aquí, eso no puede ser, cada vez que yo veo complicadito el asunto, que se vaya para allá. No quiero decir que yo no vaya al Consejo de la Presidencia, no quiere decir que yo no vaya al Consejo o que lo converse con el Presidente, evidentemente, lo que quiero decir es que tenemos que tomar una decisión y traer una propuesta aquí, pero no “patear las bolas” y quedarse como que no es conmigo, eso no puede ser y eso se está volviendo una tradición, entre más tiempo el recargo continúe por exceso de trabajo, evidentemente y por todo lo demás, más va a ocurrir que la Junta Directiva (...) Finalmente, las gerencias. Yo creo, lo pensé todo este tiempo, que tengamos las gerencias que necesitamos, sin ningún temor, porque nos van a quemar vivos por no haber hecho las cosas y no por haber intentado hacerlo. Me parece que la Gerencia Financiera, por ejemplo, debe estar clara y prístina, la Gerencia Financiera, la gente debe conocer en todo el país que hay una Gerencia Financiera y lo he dicho porque varias veces, porque esto no es el Instituto Nacional de Seguros (INS), esto no es el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), es la Institución de Seguridad Social y las finanzas de la Seguridad Social no son la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP) que dicen si hacemos una represa o no hacemos una represa, si compramos unas torres o no. Es si le damos el bienestar y la protección que la población costarricense necesita o no, que es la paz social de este país y ahí juega la Gerencia Financiera y si quieren ver a la Gerencia Financiera a colores, nada más vean lo que acaba de pasar con nuestro dictamen al proyecto financiero ¿quién estuvo ahí? Lacayo. Lacayo todo el tiempo con el Viceministro de Hacienda que me parece excelente, estos dos muchachos nos ayudaron, sin duda alguna a entender una cosa compleja y difícil de manejar, pero quiero decir, ese es el nivel del Gerente Financiero, su contraparte natural, pero quiero decir, ese es el nivel del Gerente Financiero, su contraparte natural el Ministro de Hacienda y el Viceministro de Hacienda, esa es su contraparte natural, pero entonces necesitamos una gente de la estatura del Viceministro de Ingresos o Egresos, yo que sé cuál, la ministra y don Jorge fue Gerente Financiero por años y lo puede decir mejor que yo, pero es así exactamente. Ahora, ahí hay unas divisiones, como dice don Mario, que la pugna sigue ahí para abajo, entonces hay un Director Financiero, hay un Director de la Contabilidad. Sí, pero, entonces, que se compren el problema ahí interno y que se pongan de acuerdo, porque de verdad si no es

Deloitte que nos trae el estado de balance y situación, no hemos visto ni uno y aquí haciéndole honor a mi amigo Pablo que está ausente. Ahora, la Gerencia Administrativa es una super gerencia, porque tenemos un subgerente de la Dirección Jurídica que está aquí con nosotros y lo conocemos y sabemos cómo es la cosa y yo digo que eso es estable, hasta bien, pero tiene la Dirección de Recursos Humanos, en cualquier parte eso es una Gerencia, la Dirección de Recursos Humanos de 70.000 personas por lo menos, si no son más, sí, pero resulta que interinos entran y salen, esa es la cosa más compleja de este mundo y si no vean una huelga que lleva 45 días y no ha parado en el sector educativo. Entonces, ¿cuáles son los programas que tenemos que tener, para garantizar esa al menos cordial relación con todos los grupos tan heterogéneos? Aquí lo único que no tenemos es ese astronauta, porque todo lo demás lo tenemos, ingenieros, curas, ¿quién es ese genio que puede manejar esa diversidad del recurso humano? que recibe un salario, que reciben unos estipendios, que reciben unos pluses y que es la cosa más compleja del mundo, entonces yo veo una Gerencia Administrativa clarísima al menos una gerencia, si no hay de Recursos Humanos, para no hacer demasiado grande el tema, administrativa. Ahora, queda Infraestructura, Tecnología y Logística, quedan esas tres, en Logística yo me doy por vencido y aquí admito mi total incapacidad, después de haber vivido, Presidente, 40 años de fracaso tras fracaso, en Logística no hemos levantado la cabeza en estos últimos 40 años, es algo que no sé qué pasa, si es falta de sistemas de información, si es falta de tener mayores soportes, pero vea usted en las que estamos ahora, usted tuvo que ir ahora a la Asamblea a defender el punto de esa complejidad de Logística, que además con un presupuesto que es multimillonario y con unos días que hemos estado aquí hemos visto los horrores de compras, que ahí se acumulan y que no se resuelven, que debería ser como una división de análisis de la compra, muy importante la parte de análisis; lo otro lo podríamos buscar en otra gente que nos lo haga bien, pero de momento las decisiones básicas las tenemos que tomar nosotros, no las puede tomar nadie más. En Tecnología de Información esa es una gerencia sin duda alguna, en cualquier lado es una gerencia, en los bancos esa es una gerencia fundamental porque resulta que todo ahora opera por ahí, es increíble el cambio que ha habido en la banca, ahora, no así logística porque el mercado más grande de este país lo tiene la Caja, nadie compra la cantidad de medicamentos que compra la Caja, ni material médico como el que compra la Caja, nadie. El INS está ahí jugando de casitas con el hospital y las clínicitas que tiene. Nosotros tenemos 29 hospitales de esta magnitud, que además, ahora con todas las subespecialidades que va asumiendo cada una de las mismas especialidades son más y más y más, alguien tiene que saber manejar eso. Termino, y no he mencionado la Médica, ni la de Pensiones porque me parece que aguanta un poco, tenemos ahí gente que lo está manejando bien. Les quiero contar, para terminar esta larguísima exposición porque Roberto Cervantes, lo que me cuentan aquí en esta intimidad en que estamos, llega y se encuentra con aquella inmensidad y delega inmediatamente “y ustedes me dan cuentas y chao” no hay más oportunidad porque no hay tiempo y le ha funcionado, le está funcionando y oigo a los directores que al principio tenían algún recelo y ya no, se sienten apoyados, tiene tiempo para contestarles las llamadas a todos, por eso que todos tienen una tarea, tienen una misión y me parece que es un buen ejemplo de cómo se podrían organizar todos los demás, pero hay que tener esa confianza fundamental de poder delegar. Don Jorge ha dicho aquí una cosa que a mí me tranquiliza, en el sentido de decir “bueno, nombremos” si no nos funciona echamos para atrás y nombramos otro. La cosa es no postergarlo, porque evidentemente ya no da para postergarlo y aquí termino.

Doctor Macaya Hayes:

Antes de pasarle la palabra a doña Fabiola y después a don Jorge, tal vez, si nos pudiera dar alguna perspectiva sobre cuando existió la Gerencia General, qué se sabe de cuál fue la experiencia ahí y por qué se eliminó.

Director Salas Chaves:

Lo poquito que yo sé, porque cuando yo vine ya no existía, don Jorge usted me puede ayudar. Jorge Bolaños fue una personalidad, ustedes recordarán que fue una persona con una gran capacidad gerencial y creo que lo manejó muy bien. Rodrigo Fournier que yo me acuerde, fue Gerente General de la Caja, don Rodrigo fue un experto en Seguridad Social en México, en el INS y en todo lado le tienen un aula nombrada a don Rodrigo, porque era un profesor que daba clases. Tenía la ventaja de que era íntimo amigo de don Guido Miranda, ha de haber sido su compañero en el Liceo de Costa Rica, hicieron toda la carrera juntos y siempre tuvieron una relación muy buena. Yo me conozco el final cuando es Álvaro Vindas el Gerente General y ahí si no caminó, porque evidentemente don Álvaro estaba acostumbrado a ser el Gerente y el que mandaba y de repente viene Daniel Oduber y cambia las reglas del juego y fue un Presidente Ejecutivo y comenzó el sistema, porque como bien dice el doctor Edgar Mohs nunca se olviden del ADN, depende del ADN de cada quien así funcionan las cosas y yo creo profundamente en eso, en el sentido de que don Guido venía con un fuerzón y con una energía tal que evidentemente le estorbaba al Gerente y rapidito se fue el Gerente, que es muy lo de aquí, no pasó así en el INS, ni en el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), es aquí.

Lic. Hernández Castañeda:

Como el doctor lo menciona, don Rodrigo era Gerente General y no había Presidente Ejecutivo. Luego, estuvo Laureano en la Gerencia General y tenía como Subgerente al doctor Miranda y a Carlos Guillermo Smith. Cuando llega don Rodrigo Carazo, entonces, nombran de Presidente Ejecutivo al doctor Fernández Salas y él inicialmente, nombra a don Álvaro Vindas de Gerente General, pero como dice el doctor entraron en un conflicto don Álvaro que tiene una personalidad muy fuerte era actuario. Entonces, quita a don Álvaro y se trae a Jorge Walter Bolaños que venía saliendo del Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE). Jorge con la crisis financiera renuncia en septiembre del año 80 y se va a la Fuller de Vicepresidente de Finanzas de la Fuller. Don Álvaro, que ya le quedan pocos meses, se queda acá con Carlos Castro que era el Subgerente Médico y don Salomón Rodríguez que era periodista, Subgerente Administrativo. Yo llegué en ese tiempo, llegué de Director Financiero, estábamos en plena crisis financiera, que aquí no había como pagar la planilla de quincena. A don Álvaro Fernández lo nombran Gerente General sobre todo que ya venía el cambio de gobierno, entonces, llega el doctor Miranda, como dice el doctor, con una personalidad muy fuerte, lo nombran Gerente General y crea las gerencias, crea la Gerencia Financiera, la Gerencia Médica y la Gerencia Administrativa. A la Gerencia Médica llega el doctor Maybel, en la Administrativa se mantiene don Salomón Rodríguez y a mí me nombró en la Gerencia Financiera y ahí es donde se elimina la Gerencia General. El doctor la elimina en la ley con la creación de las tres gerencias, que es la actual Ley constitutiva que tiene la Caja.

Director Salas Chaves:

¿Y desapareció esa figura? Pudo haber quedado bajo esa ley, pero no, la desapareció desde la ley, por eso, ahora, tenemos el lío de que para nombrar hay que preguntar (...).

Doctor Macaya Hayes:

Pero no la prohibió, simplemente no era requisito como las otras tres gerencias y habrá tres gerencias: la Financiera, la Administrativa y la Médica.

Director Salas Chaves:

(...) División, así se llamaban porque eran de división de una gerencia, supuestamente se dividían en especialidades.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Solo aclarar que la ley, se le agrega en esta ley que la Junta Directiva podrá crear otra gerencia.

Director Salas Chaves:

A mí me parece que la Gerencia General no está en la ley.

Doctor Macaya Hayes:

No, no está en la ley, pero tampoco está prohibida.

Director Salas Chaves:

Si eso se pudiera resolver rápidamente, tendríamos la posibilidad de hacerlo.

Directora Abarca Jiménez:

Gracias. Voy a empezar de arriba hacia abajo. Me parece que la figura del Gerente General es importante, es necesaria. Para que la figura del Gerente General me parece que funcione, es muy importante tener muy bien establecidas las responsabilidades entre la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General. ¿quién es el responsable ante tales cosas? Ante la Junta Directiva, por ejemplo, ante la Junta el Presidente Ejecutivo y que las gerencias respeten esas jerarquías, porque muchos de los problemas en las organizaciones se dan cuando las gerencias se empiezan a brincar jerarquías. Entonces que las gerencias, por ejemplo, no vayan directamente al Presidente Ejecutivo, sino que respeten la jerarquía de ir al Gerente General y luego al Presidente Ejecutivo. Considero que es importante, porque la figura del Gerente General porque yo me imagino un día de don Román, por ejemplo, con la huelga, es todo el día con la huelga, es la cara de la Institución, tiene que estar en reuniones de índole político, reuniones protocolarias, realmente es una demanda de tiempo en donde pienso, que debe quedar poco tiempo para hacer esa dirección de las gerencias y coordinación de trabajos entre las gerencias que, como bien lo mencionaba la doctora Solís hace un ratito, hemos detectado, o se siente aquí en la Junta Directiva esa falta de

coordinación entre gerencias y pienso que con la figura de un Gerente General eso va a ayudar a que camine más engranadamente. También veo la figura del Presidente Ejecutivo buscando nuevas tecnologías, nuevos tratamientos, saliendo, a nivel estratégico encaminando a la Institución. También hablando con sus contrapartes, hablando con el Ministerio de Hacienda, con el Presidente Ejecutivo del INS, tantas instituciones con las que tiene que estar coordinando, en eso veo una Presidencia Ejecutiva. La Gerencia General la veo más, como ese director de orquesta que venga con una disciplina de sanas prácticas administrativas y que ya venga con la costumbre de trabajar con metas y de estar controlando cada uno de los planes de las gerencias y poner a todo el mundo a caminar. Como decía don Álvaro, por ejemplo, existe la Dirección de Planificación, pero al menos nosotros no sentimos la presencia de esa dirección y en parte es porque hace falta esa figura de director de orquesta que diga “usted tiene que hacer esto y esto” y él viene, trae, alimenta la información y viene a Junta Directiva, y quién rinde cuentas a Junta Directiva, esto sí me parece que debería ser muy importante definirlo, yo pienso que debería ser el Presidente Ejecutivo. Veo esa figura de Gerente General como ese coordinador del plan estratégico, que hasta este momento hemos preguntado en varias ocasiones y no sé qué está pasando con el plan estratégico, deberíamos de estarlo viendo de aquí para abajo, pero está ahí en una dirección que no está llegando información acá a nivel de Junta Directiva. Lo otro es, que concuerdo con don Mario, en que nosotros deberíamos a nivel de Junta Directiva darle mucha importancia o prioridad a la selección del Gerente General, porque todo se facilita en términos de reestructuración y de coordinación de las demás gerencias. Con respecto de la Gerencia Financiera y Logística, para empezar con la de Logística, el Proyecto de Reestructuración estaba planteado reunirla con la otra, unir dos gerencias en una, pero habíamos hablado de que realmente yo siento pocas sinergias ahí, entre la de Infraestructura y la Gerencia de Logística y viendo los problemas que hay en esa gerencia, el tamaño de los problemas que hay ahí, yo me inclinaría nombrar ahí lo antes posible. No entiendo cómo no existe un sistema de control de inventario, eso es “importantísimo” y ya estamos viendo que no es ningún secreto, porque ha salido en los periódicos, que hasta los medicamentos de la Caja andan en las pulperías. Ahí hay una deficiencia muy seria que con el tamaño de las compras que se manejan aquí me inclino por darle prioridad al nombramiento de esta gerencia y mantenerla solita. Problemas de ejecución de contrato, el ver toda la cadena de abastecimiento y cómo se han venido, por ejemplo, las fotos que vimos aquí en la Dirección de Ejecución de Contratos, donde se manejaban los expedientes en cajas, por ejemplo. Me parece urgente nombrar aquí la gerencia. Con respecto de la Gerencia Financiera yo me inclinaba más por las sinergias, antes me inclinaba más por mantener unidas la Gerencia Administrativa y la Gerencia Financiera, pero ahora viendo lo que he logrado percibir en todo este tiempo en donde sí veo que hay grandes problemas también en la Gerencia Financiera, en parte el control de inventarios es un poco responsabilidad de la Gerencia Financiera, hay que hacer lo del ERP, hay que implementar las normas contables del sector público, que es otro tema grande, hay problemas contables, hay problemas en cuentas por cobrar, cuentas por cobrar de todo tipo, al INS, cuentas por cobrar en las sucursales a no asegurados. Lo otro que me parece importantísimo que la Caja ya debería contar es con las proyecciones financiera a mediano plazo, a 5-4 años, es algo que es básico en esta Institución, no podemos trabajar solo con un presupuesto anual, sino que tenemos que trabajar con una proyección financiera a más plazo. Me quedé también con el comentario de don Jorge, en el sentido de que las gerencias, en realidad no es problema, nosotros podemos nombrar y si no resulta la persona uno puede tomar la decisión de poner otra persona, entonces me quedé con esa idea y pienso que es importante considerarlo y tomando en cuenta el tamaño del problema es que hay en la

Gerencia Financiera y el tamaño que implica manejar una planilla de 55.000 funcionarios, que es la otra parte, creo que también se requiere nombrar la persona.

Lic. Hernández Castañeda:

Quiero hacer un comentario, doctor. Tratar de ver cuáles son las acciones que siguen a nivel de la Junta Directiva. Recordar que el 21 de diciembre la Junta Directiva acoge en definitiva el escenario propuesto ajustado ámbito central escenario 2 y su organigrama, contenido en el Informe del Centro de Investigación y Capacitación para la Administración Pública (CICAP). El 28 de junio la Junta Directiva vuelve a conocer esto, porque no se firmaba el contrato con Ernst & Young, entonces era necesario hacerle un ajuste a ese acuerdo de Junta Directiva. La Junta Directiva en esa sesión del 28 de junio de este año toma el acuerdo, conocida la información que ha quedado constando en el párrafo referente, aprobar el escenario propuesto ajustado al ámbito central escenario 2 y su organigrama, presentado a la Junta Directiva, mediante oficio N° 470-2017 y aprobarlo como estructura inicial organizativa base, para el proceso de transición hacia una posible nueva estructura organizativa y funcional, lo anterior sin perjuicio de que como resultado del levantamiento de cargas, ese fue el agregado que se le hizo al acuerdo, “lo anterior sin perjuicio de que como resultado del levantamiento de cargas de trabajo la definición de perfiles y cantidad de personal a partir de roles y responsabilidades el diseño interno de cada unidad, tamaño, información de las unidades y de la asignación de procesos operativos entre otras, se determinase la necesidad de realizar ajustes o modificaciones”. Este fue el punto importante en esa revisión del acuerdo del 28 de junio, de que no era una estructura rígida, sino que estaba sujeta a que conforme avanzara Ernst & Young se le pudieran hacer ajustes y modificaciones de acuerdo con las cargas de trabajo, los procesos que hablaba don Mario ahora. ¿qué es lo que ocurre ahí? Luego, viene que hay que definir cuál es el rol de la Junta Directiva, la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General. Esa definición no la ha tomado la Junta Directiva, está pendiente para poder continuar con el nombramiento del Gerente General. En ese sentido, la Junta Directiva conoció el oficio de la Dirección de la doctora Julia Li, el oficio N° 027 donde ella hace una propuesta a la Junta Directiva, en relación con las funciones de la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General, este oficio se le traslada a la Dirección Jurídica, la Dirección Jurídica emite un criterio favorable donde no tiene objeciones, concretamente así lo dice don Gilberth al oficio que ha presentado la doctora Julia Li y la Junta Directiva lo conoce, pero no lo aprueba, la Junta Directiva mediante artículo 12° de la sesión N° 8961 del primero de marzo acordó trasladar la citada nota a la Dirección Jurídica, quien emite el criterio correspondiente. Dice la Jurídica: “Hecho el análisis de la propuesta de competencias de cada una de las instancias del ápice estratégico, ósea Presidencia Ejecutiva, Gerencia General no existen convenientes legales en relación con las funciones propuestas en oficio N° 0511 de la Dirección de Reestructuración, de manera que este documento fue conocido por la Junta Directiva el 23 de abril, se tomó nota y se indicó que se continuaría con el tratamiento de este tema, es decir, la propuesta que hizo la doctora Julia Li la conoce la Jurídica, da el criterio favorable, la Junta Directiva la conoce el 23 de abril, toma nota y dice que continuará la discusión. ¿Qué se propone como funciones? Presidencia Ejecutiva dice: “será el funcionario de mayor jerarquía para efectos del Gobierno de la Institución, cuya Junta Directiva presidirá, le corresponderá fundamentalmente velar porque se ejecuten las decisiones tomadas por la Junta Directiva, así como coordinar internamente la acción de la Institución y la (...) con las demás instituciones del Estado, artículo 6° Ley Constitutiva de la Caja, acorde con su rol político estratégico de promover a nivel institucional la orientación hacia un eficaz y eficiente servicio centrado en las

personas”. Gerencia General: “El Gerente General será la máxima autoridad administrativa de la Institución, adicionalmente acorde con las competencias, que son propias del Presidente Ejecutivo definidas en el artículo 6° de la Ley Constitutiva será el responsable de ejecutar las acciones necesarias, para cumplir con los lineamientos establecidos por la Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva, así como para el logro de los resultados institucionales, deberá establecer e implementar los controles internos y tomar las decisiones pertinentes, para el desarrollo de la gestión institucional, fungirá como superior jerárquico inmediato de las gerencias en el ámbito técnico administrativo, ejerce sus competencias en la articulación, planificación, ejecución, control y evaluación, rendición de cuentas de las funciones asociadas a los procesos de salud, pensiones, aseguramiento y cualquier prestación de servicios que la Institución defina en el marco de sus competencias, junto con las gerencias específicas en cumplimiento del marco jurídico vigente, la misión, las políticas, lineamientos estratégicos y otros acuerdos emitidos por la Junta Directiva de la Caja orientándose a brindar los servicios oportunos de calidad, acorde con su rol articulador y ejecutor de promover en todas las unidades institucionales la orientación, acción eficaz y eficiente servicio centrado en las personas”. Eso fue lo que conoció la Jurídica, emitió un criterio favorable, y eso fue lo que conoció la Junta Directiva, tomó nota y dijo que se continuaba discutiendo. Este es un punto sobre el cual habría que decidir para poder continuar y tomar la decisión del nombramiento de la Gerencia General. El siguiente punto, que ustedes lo han comentado muy bien, es la propuesta del escenario 2) ¿qué dice el escenario 2)? Lo que el escenario 2) propone y acogió la Junta Directiva, sujeto a que se pudiera hacer ajustes conforme se revisen procesos y el levantamiento de cargas de trabajo, crea una Gerencia de Pensiones que yo creo que ahí no ha habido discusión, una Gerencia de Salud, que tampoco creo ha habido discusión, solo en el nombre, que en mi opinión debería de ajustarse al que tiene la Ley Constitutiva, para que no presente roces, Gerencia Médica, pero ahí no hay discusión. La discusión ha estado en que el escenario propone una Gerencia de Operaciones y una Gerencia Administrativa Financiera, entonces la Gerencia de Infraestructura y Tecnologías como está hoy en día, la Gerencia de Logística, bueno ¿qué va a ocurrir? Yo creo que ahí es donde ha estado la discusión. Va a la Gerencia de Operaciones ¿qué va a hacer la Gerencia de Operaciones? La Administrativa Financiera deben de mantenerse una o separadas, entonces aquí vamos a la ley, yo lo que sugiero y recomiendo es de que se mantenga la Gerencia Financiera, para ajustarnos a la ley y por lo que aquí se ha dicho, tanto el doctor Salas, como doña Fabiola, pero esa sería la discusión que habría que dar. Doctor, en síntesis, primero habría que aprobar el rol de la Presidencia Ejecutiva y de la Gerencia General, para que puedan continuar con la decisión de nombrar el Gerente General y la segunda discusión es definir esto, Operaciones, Administrativa Financiera, qué se hace Logística, Tecnologías, como lo decía el doctor, o no, o se deja una sola ¿Infraestructura, dónde quedaría? Ahí estaría la discusión. Esto yo creo que habría que somérselo a Ernst & Young, porque el mismo acuerdo del 28 de junio lo sujeta y para estar conforme con el acuerdo que la misma Junta Directiva ha tomado.

Director Devandas Brenes:

Muy bueno el resumen de don Jorge. Ahí hay una conclusión importante que hay grupo de personas que ha estado trabajando esto desde el punto de vista técnico, incluso con un costo que nos pagaba la Universidad de Costa Rica. En el caso del nivel superior, efectivamente, vino una propuesta de funciones entre Presidencia Ejecutiva y Gerencia, porque eso era un debate. Se envió a una comisión en la que participó la Dirección Jurídica, la Dirección de Planificación, el equipo de Reestructuración, el CICAP y miembros de la Comisión de Junta Directiva que

estábamos apoyando eso y se elaboró ya una propuesta de consenso que efectivamente no ha sido aprobada por Junta Directiva, en donde se definen funciones, cuáles son las funciones de la Presidencia, cuáles son las funciones de la Gerencia. En segundo se ha trabajado con el equipo de Reestructuración y la Dirección de Planificación para ver ya el “staff “de ambas áreas, incluyendo Junta Directiva, porque la Junta Directiva ahora, aparte de riesgos, no la unidad de riesgos sino el Comité de Riesgos dónde se ubica, porque aquí hay que hacer un esfuerzo para ver si avanzamos con las nuevas normas de gobierno corporativo, que son muy importantes, yo creo que son una experiencia mundial y que nos están enseñando aquí cosas importantes. Ese trabajo está ahí con Planificación, con el grupo de Reestructuración participamos miembros de la Junta Directiva, ahí ya se ha hablado el tema de riesgos, planificación, sistema de información, agregado hay un problema de la evaluación, cómo se maneja aquí la evaluación institucional y con otro punto que señalo, en este proyecto de ley de reforma fiscal le imponen a las instituciones en materia de administración de recursos humanos unos retos inmensos sobre todo para la Caja, porque aquí obligan a tener, por ejemplo lo que no tenemos con el ERP, un sistema informatizado de administración de los recursos humanos de seguimiento de la evaluación, sistemas de evaluación, es decir aquí hay una cantidad de normas que nos vinculan, incluso, al Ministerio de Planificación Nacional en materia de evaluación y es un reto gigantesco para la Institución, tal vez los señores diputados no se imaginan lo que es la Caja, entonces pueden estar pensando en instituciones muy pequeñas, pero cuando usted lee esto aplicárselo a la Caja en el plazo que están planteando. Entonces, de nuevo, aquí hay dos aspectos, uno en el que hemos insistido mucho que es la parte de la conducción estratégica, que es debilísima, muy débil, incluyendo el rol de esta Junta Directiva con sus asesores, lo hemos estado discutiendo, es debilísima la parte de conducción estratégica muy débil, incluso vean aquí el plan estratégico, casi que se queda en el papel, las metas son como que se lo pongan a McDonal’s brincadita y frente al marco, nada más de meter el gol”, porque son metas que provoquen a la creatividad, son metas como dirían “jamoncito” de cumplir. Yo creo que la Dirección de Planificación, aparte de lo que pueda considerar don Álvaro, hace un esfuerzo. ¿Cuál es el tema? Con qué autoridad, porque si la Presidencia Ejecutiva no le ha dado la fuerza y el liderazgo que eso tiene que tener, las gerencias tienen mucha potencia frente a una Dirección de Planificación, que en alguna medida es un segundo nivel, por eso es que hemos insistido en el análisis con los expertos en ese tema de la conducción estratégica y una cuestión que hay que considerar me parece que con realismo, la Presidencia Ejecutiva le introduce mucha inestabilidad a la conducción técnica de la Institución, porque ahora está don Román con gran esfuerzo, pasa cualquier cosa y lo sustituyen, el señor Presidente de la República nombra libremente, viene otra persona con otra visión y empiezan a cambiar los aspectos técnicos, tenemos un caso típico, la desconcentración que impulsó don Rodolfo Piza, que fue una decisión fundamentalmente de él impulsar y es mi apreciación, incluso la Junta Directiva tras anterior llegó a una conclusión similar, no con las palabras que lo voy a decir, pero eso fue un desastre, incluso no se ha evaluado cuánto le costó a la Institución ese, entre comillas experimento, pero sí sabemos que le costó un bigote de plata, porque ahí tenemos entonces la Junta Directiva a través de la Presidencia Ejecutiva metiéndose en la parte técnica administrativa, que es precisamente lo que el gobierno corporativo dice que no se debe hacer, eso es el tema. Yo sí creo que para fortalecer la Caja, hay que fortalecer esa estructura estratégica de pensamiento con una gran estabilidad, un gran soporte técnico y yo concentraría mucho esta discusión en eso en primera instancia, ver, leer esas funciones, ponerlas ahí, volver a recordar cuáles son las funciones, están escritas, discutir, si es necesario apoyarnos de nuevo con los compañeros de Planificación, del equipo, hay un tema que no hemos definido en materia del Gerente General que es el salario, que ahora también aquí tiene una limitación que le fija la ley a

los funcionarios, que entre paréntesis lo digo porque me llama mucho la atención, que le fijan a los gerentes de los bancos un salario más alto que el del Presidente de la República, me llama mucho la atención. Nosotros tenemos que definir: 1.) Vamos a nombrar o no al Gerente General. 2.) ¿Para qué lo vamos a nombrar? Y 3.) Sus funciones, su salario y trabajar en eso. Yo insisto que con el apoyo técnico que hemos tenido, a mí me gustaría oír el apoyo técnico, por ejemplo si se mantiene separada la Gerencia Financiera, la Administrativa ¿Cuáles funciones de la Gerencia Financiera se le mantienen? ¿Cuáles funciones podrían ser de otra, verdad? Señalo esto, algún día la Caja va a tener una Gerencia de Aseguramiento, va a tener que tener, exactamente, pensando un poco en el esquema de los seguros comerciales, que no es el caso nuestro. Usted tiene el que está en el aseguramiento en el caso de los seguros comerciales vendiendo y colocando las pólizas, en el caso nuestro buscando el aseguramiento, métodos para asegurar, buscando también las evasiones, en fin y están los después los que prestan los servicios, Pensiones y Salud; pero eso en este momento está un poco disperso dentro de la Gerencia Financiera, que tiene que ver mucho con el tema de la sostenibilidad. Si usted es el Gerente de Aseguramiento, usted es el que tiene que mantener el negocio a flote, incluso la obligación de ese gerente incluso es también incidir en la eficiencia y en la eficacia en los costos de los servicios. Obviamente, ahí está el tema de todo el apoyo administrativo contable de análisis, etc. pero bueno, eso no está planteado en estos momentos, en algún momento se habló y hay de que el Gerente General tenga una especie de Director de Aseguramiento, pero está un poco indefinido, esa es mi consideración. Reitero, para ordenar la discusión, porque si seguimos en todo no abarcamos nada, como se dice popularmente “pongamos el huevo” ¿va un Gerente General o no? Si va con varias funciones, ¿cuál es su salario? Y luego podemos ya pasar a las discusiones con dos temas adicionales: 1.) que efectivamente el plazo del recargo empieza a correr ya con cierto carácter de urgencia porque es hasta diciembre, prácticamente nos queda noviembre y seleccionar aquí, compañeros, vieran qué difícil que es, los procesos de selección no son nada expeditos, son difíciles, pero habrá que hacerlo. El otro tema que comentaba ahora con don Gilberth es que hay una reforma procesal laboral reciente del Código de Trabajo que establece que a los gerentes se les puede quitar en cualquier momento sin indemnización, ahora los presidentes ejecutivos también sobre todo si pasa esta ley, el Presidente de la República despide al Presidente Ejecutivo y cero indemnización, pero ¿qué pasa? Y lo hemos conversado, hay dos aspectos en un gerente: la indemnización por cesantía y los salarios caídos, porque si a mí me nombran por seis años y después me dicen “no, ahora ya no” entonces ha habido unas discusiones en eso. Yo sé y me dice don Gilberth, eso está así y mucha gente piensa, sobre todo lo que es cesantía que puede ser inconstitucional, y que eso podría en una acción de inconstitucionalidad ganarse, pero dice don Gilberth bien dicho “mientras esté la ley no hay problema” pero también yo digo “también, no deberíamos correr por el momento riesgos, sino que en la de menos es mejor que experimenten otros”. Digo porque si nombramos a los nuevos gerentes por los seis años, podríamos estar incurriendo en ese riesgo en el momento en que alguien dijo “no, seis años no, lo vamos a cambiar” repito, el Código de Trabajo en este momento dice que no hay indemnización, pero lo hemos analizado aquí con el apoyo de don Gilberth, podría, como él mismo lo dice tener roces de inconstitucionalidad, podría, no sabemos, porque solo la Sala es la que dice sí es no inconstitucional, entonces ahí se podría correr un riesgo. Hay otro tema con los gerentes que sí me parece que es importante que está un poco vinculado a esto también nuevo y es que aquí se nombra un funcionario de la Caja como gerente y ese gerente no arrastra sus pagos de anualidad, si yo soy funcionario subalterno tengo 30 años, tengo mis antigüedades aquí, pero si me nombraran gerente entro con el sueldo de gerente, en muchos casos es más bajo que el de funcionario si mantuviera sus antigüedades. Esto lo señalo, porque el tema salarial es en alguna medida un incentivo o un obstáculo, para que

alguien participe. Por ejemplo, a los especialistas de los hospitales no les gusta participar para ser director del hospital, porque el director del hospital tiene prohibición de ejercicio de la profesión, el tema de la administración de recursos humanos es complicada, señalo esos puntos para que los pensemos.

Doctor Macaya Hayes:

Yo entiendo que la Gerencia General como tal se aprobó en una sesión y no oigo a nadie diciendo “reversemos esa decisión”, entonces, yo creo que esa decisión va, vamos a nombrar un Gerente General y lo que queda es definir las funciones, la división de funciones entre la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General y el salario del Gerente General y ya comenzar a fijar calendario para este nombramiento. Me parece que, a menos de que haya alguien que piense lo contrario, que procedamos a hablar de las funciones, que eso es fundamental.

Directora Solís Umaña:

Yo creo que la doctora Li ya tiene como estructurado algo, por cuando me fue a visitar todo lo que me contó. Ahora, lo que ella diga no quiere decir que es misa, eso hay que analizarlo muy bien, como hemos estado en este momento analizando si son tres gerencias o si son 20. Creo que es una de las cosas que nosotros tenemos que aprobar, primero lo del Gerente General que eso yo creo que no hay discusión, pero lo de las gerencias y demás gerencias y ahora, que oímos a Álvaro y a don Jorge, yo creo que como que se le abre a uno otro panorama y con tan poco tiempo de estar aquí del desorden que hay. Entonces, dice uno “no están funcionando tres gerencias”. ¿Será que se necesitan más? Para desmenuzar más y que se dediquen esas personas más a llevar a cabo el buen funcionamiento de lo que se necesita, porque todas tienen que ir en función de una gran gerencia que es la Gerencia Médica, la Caja es por la Gerencia Médica, paciente y personal de salud, bueno, Pensiones eso ni se toca no hay ni que pensarlo, eso está ahí, pero todas las demás tienen que apoyar las de la Gerencia Médica y no al revés, porque a veces uno piensa que es como al revés. Yo creo que lo primero que tenemos que estar muy seguros, es que si queremos tres gerencias o si queremos seis gerencias, porque a la hora de recibir a la doctora Li, vamos a tener que decirle “la Junta Directiva piensa que es mejor (...) por estas y estas razones”, es decir, hay que darle razones muy sólidas porque ya ella tiene estructurado otra cosa, ella tiene tres gerencias, no sé si son tres o cuatro. Eso es lo que tenemos que definir antes de que ella venga a presentarnos los acuerdos del avance que tiene.

Director Salas Chaves:

¿Ella tiene previsto que venga hoy?

Doctor Macaya Hayes:

Ella no está convocada, pero la podemos convocar. Igual podemos convocar a Ronald Lacayo y Gabriela Murillo para ver qué dicen.

Directora Jiménez Aguilar:

Ya a ellos les habíamos preguntado en la sesión anterior qué pensaban ¿se acuerdan? Y ellos dijeron que creían que lo que ocupaban era subgerentes para poder llevar las dos cosas.

Doctor Macaya Hayes:

Yo había hablado con los dos, doña Gabriela ella es una persona muy curiosa, quiere abarcar nuevas áreas, pero al mismo tiempo ella reconoce que es una ilusión de atención importante y don Ronald ha planteado los beneficios de tenerlas consolidadas de que la toma de decisión es mucho más ágil, porque no se tienen que poner de acuerdo dos gerentes. Por otro lado, es una enorme carga de trabajo y responsabilidad, ninguno ha dicho definitivamente sí o no, pero es interesante escucharlos, pero al final yo creo que nosotros tenemos que pensar estructuralmente también, hoy están ellos, mañana no sabemos quién va a estar en cinco años, en diez años y me parece que sí son funciones por ejemplo en Logística y Estructura me parece que son funciones muy diferentes, incluyendo en Logística que es Infraestructura y Tecnologías de Información, casi que en manejo de la información, llámese como sea, casi que debería de ser una gerencia propia, especialmente ahora con el EDUS, con el ERP, hoy el manejo de la información es fundamental en cualquier organización.

Directora Solís Umaña:

¿Tecnología de la Información queda directo a la Gerencia General?

Señor Presidente Ejecutivo:

No, es parte de la Gerencia de Infraestructura.

Directora Solís Umaña:

Aquí tengo el organigrama, yo creo que pusieron infraestructura directamente de la Gerencia General.

Doctor Macaya Hayes:

¿Usted dice en el nuevo esquema? Tendría que verlo.

Directora Abarca Jiménez:

Como para ir tomando algunas decisiones, me parece lo que usted planteaba, me parece que sí hay que definirlo, uno es el salario del Gerente General y el otro las funciones. En cuanto a las funciones, me parece que lo que le planteó aquí don Jorge hace un ratito con el planteamiento que había propuesto la doctora Li podríamos verlo, escucharlo, no lo conocía, escuchándolo me parecía completísimo, pero sería que lo viéramos aquí para ver si nos hace falta algo más, pero me parece una base super sólida. En cuanto al salario del Gerente General, en aras de la practicidad sería un porcentaje por debajo de su salario, no hay que darle mucha vuelta, que quede un intermedio entre las gerencias y la Presidencia Ejecutiva.

Director Devandas Brenes:

En política es, y sobre todo en estos momentos el tema es la prudencia, si nosotros en este momento, atendiendo necesidades decimos “aquí necesitamos ocho gerencias” como que ese discurso chocaría con el discurso público existente en este momento, por eso es por lo que yo creo que hay que tener prudencia. Hay seis gerencias si nombramos un gerente más son siete, por eso parte de esa prudencia es decir “bueno, podemos tener una Gerencia de Infraestructura con dos subgerencias, que para efectos tendríamos el mismo control y no estamos comunicándole a la población que aumentamos el número de gerencias, es decir, pensémoslo porque tuvimos ya la experiencia, yo les contaba aquí que con respecto al aumento del 1% en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (RIVM) que fue una experiencia, todos estábamos de acuerdo en que se requería un ajuste, la discusión es a través de cómo se logra. Planteo ese tema para que también lo pongamos en el pensamiento.

Directora Abarca Jiménez:

Yo creo que es importante considerarlo, pero también no hay que perder de vista el costo de oportunidad, de no tomar las decisiones que es lo que a mí me preocupa en la Caja. El hecho de no tener una Gerencia de Logística y en las noticias sale que los medicamentos, se están vendiendo en las pulperías, eso es más caro que no tomar la decisión de nombrar las gerencias. Pensemos en los costos de oportunidad también.

Doctor Macaya Hayes:

Se estaría creando una gerencia, que ya es una decisión tomada, ni siquiera es de ahora, la Gerencia General, las otras seis gerencias ya existen, es decir no hay una decisión formal de decir “ya éstas están fusionadas” y se estaba buscando a un único gerente para estas dos áreas; creo que es cómo se comunica.

Director Salas Chaves:

Don Gilberth ya vio las funciones de la Presidencia y la Gerencia General y podríamos verlo rápidamente y avanzamos con eso. Yo los había visto en algún momento y me había parecido bastante bien (...).

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Eso fue lo que generó (...) ahí claramente y conceptualmente se respetó el artículo 6° que son competencias irrenunciables del Presidente y la Junta no podría (...) lo que se hizo fue como operativizar las funciones estratégicas del Presidente y el Gerente General, ya si son funciones más de articulación y operativas, pero sí se hizo un trabajo en grupo.

Director Salas Chaves:

Tal vez, traemos a doña Julia aquí para que nos cuente cómo va todo.

El Dr. Macaya Hayes, Presidente Ejecutivo plantea que la Dra. Julia Li Vargas, Directora del Proyecto de Reestructuración del Nivel Central presente la exposición sobre el Gerente General.

Director Devandas Brenes:

Mientras viene Julia, otro tema que es que Planificación, yo sé que está trabajando en lo del gobierno corporativo, incluso, estaba planteado como un seminario o un taller con nosotros los directores para refrescarse uno, porque son cosas nuevas, muchas, y también estaba con el tema de riesgos que se aprobó aquí, que había un grupo coordinado por Planificación, sistema de información y ya el EDUS ya lo he dicho cansadamente aquí produciendo cualquier cantidad y no tenemos (...) el sistema, el equipo ya creando esos indicadores. Sería interesante que nos presenten aquí un cuadro de esos indicadores porque ahí empieza (...) cuáles son los indicadores sobre los cuáles se va a informar permanentemente a esta Junta, cuáles son los indicadores de gestión, incluso no hay necesidad de una sesión, sino que se los estén enviando a uno.

Directora Abarca Jiménez:

Volviendo al tema de la Gerencia General y Reestructuración, el otro punto que yo creo que deberíamos ir pensando es en el perfil del Gerente General, porque en el que nos habían pasado había un peso importante, es decir, se le da un peso importante a la característica de que tuviera experiencia en servicios de salud. Entonces, eso limita mucho a la gente que se vuelven candidatos y está muy limitado a gente de aquí adentro. Pienso que el perfil de ese puesto de Gerencia General, debe ser una persona que tenga experiencia manejando grandes organizaciones con disciplina de sanas prácticas de gobierno corporativo y de sanas prácticas administrativas, que esté acostumbrado a rendirle cuentas a una Junta Directiva, con indicadores y controlar esos indicadores y ejecutar lo que plantea esa Junta Directiva. Pienso que el perfil es muy importante definirlo.

Director Salas Chaves:

Fabiola, a mí me parece que es urgente lo del gobierno corporativo, porque si uno coge cualquiera de los grandes centros que tenemos, si uno coge el México, el México es la empresa más grande que hay aquí, ni la Dos Pinos, ni ninguno de estos, es una cosa gigantesca, se requiere fortalecer el gobierno corporativo del Hospital México, que tiene además una Junta de Salud y Seguridad Social, que no le dan valor porque no tiene la estructura, pero que evidentemente tiene una Junta Directiva donde podrían llevarse los problemas, analizarlos, discutirlos y de ahí dar ideas a los jefes, pero que tienen un presupuesto gigantesco, que tienen un impacto extraordinario en la salud del país, San Juan de Dios, otro, el de Niños. Cuando uno va al de Niños, ahí el doctor Sáenz Herrera como que tuvo la oportunidad de visualizar más lejos, el de Niños tiene un aparatos administrativo que yo creo que es más grande que el del México, uno ve la gente en contabilidad, la gente de presupuesto, la gente de adquisiciones, que está estructurada ahí y que son apoyo grande para la administración y la toma de decisiones del director, del administrador, pero quiero decir son grandes, enormes monstruos. El Calderón ni se diga, que además van adquiriendo una situación que a mí cada vez me preocupa más, que es que se están yendo por el barrio, ¿ustedes han visto? toda la orilla del barrio va adquiriendo propiedades a la orilla del barrio, ya no caben, entonces, el Calderón es el ejemplo clarísimo. Cuando yo era el Director del Calderón compré toda la cuadra donde están construyendo ahora, hasta donde está Resonancia

Magnética y la Torre de Emergencias, pero era una cosa que era de morirse de risa, porque era de ir a hablar con cada una de las personas y tomarnos un café juntos y decirle “véndame aquí, es que viera necesito que el hospital crezca” y algunas me decían “yo sabía que esto iba a pasar” las viejitas, porque era gente muy mayor, un barrio muy antiguo, probablemente, el más antiguo que tiene San José, el Barrio Aranjuez. Solo una me echó con un escobazo, pero a escobazo limpio me sacó y ahí está todavía, pero es muy amiga, por eso se aprovechó de mi nobleza, que es la mamá del doctor Max Gurdíán, doña Astúa me sacó a escobazos porque me dijo “el día que me saque con los pies por delante, usted podrá volver a esta casa”, porque ella ocupa casi un cuarto de manzana. Es increíble la casa de don Max Gurdíán, que era la casa de don Max, el anterior, es toda la parte de atrás de la Clínica Central, con la cual saldríamos a la calle a ambos lados. Compramos todo eso y dichosamente hoy están construyendo la torre y se ve enorme ahí, la torre quirúrgica de ese hospital. Don Guido se opuso a muerte a que hicieran el Calderón ahí, un pleito que casi le cuesta la gerencia, porque él quería hacerlo en Curridabat, con mucha más visión, porque era un punto de desarrollo para allá, muy importante, todavía estaban todos los cientos de cafetales que había ahí y había donde escoger un buen terreno, pero ahí le ganó el pleito Juan Jaramillo, porque él sí quería que estuviera en el centro, entonces, tenía más nexos Juan Jaramillo con Daniel Oduber que Guido Miranda y la perdió. Ahí se construye ese hospital que ustedes ven ahora, casi todo el vecindario es un pedacito de Calderón porque no cabe, pero no solo eso la prevista eléctrica ya no da, el agua ya no da, toda la alineación de aguas residuales no da, eso es lo que pasa. A mí me parece que en el gobierno corporativo, hay que avanzar con todo el empuje porque por un lado ellos están necesitando soltarse un poco de la gerencia y ser más, cada una como una empresa, para que realmente tomen sus decisiones, pero como a medias.

Directora Solís Umaña:

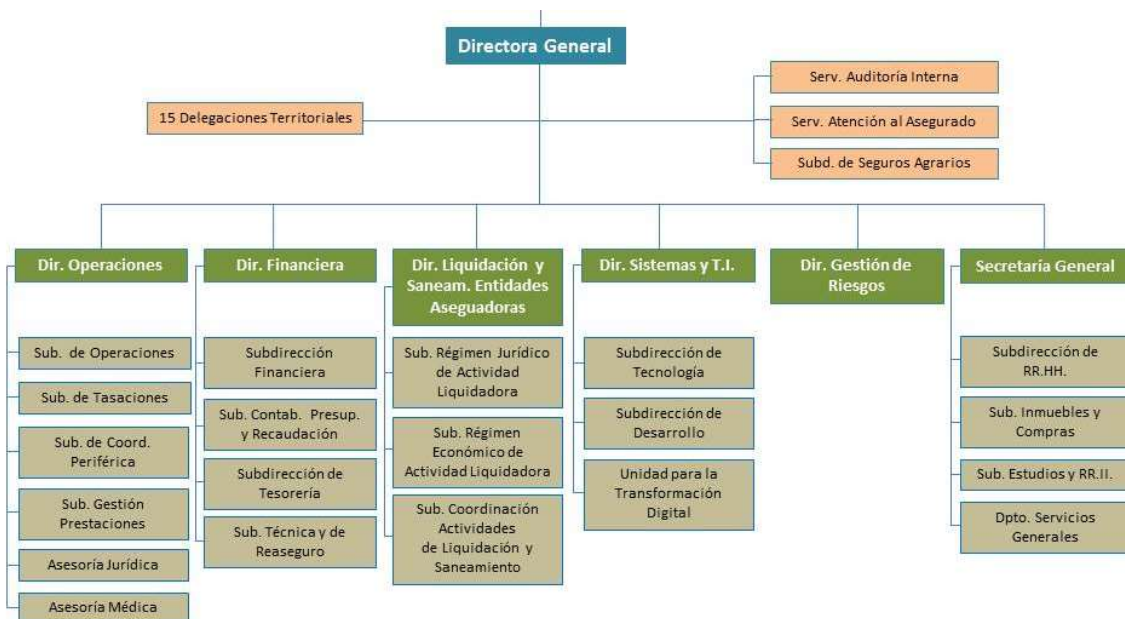
Es una opinión muy personal, yo no sé qué opinan otras personas que vivieron todo eso y no sé por qué se expresan tan mal porque los hospitales, dependían completamente del nivel central y para comprar un lapicero, había que venir a pedirle permiso aquí para que la Junta Directiva aprobara para comprar el lapicero, cosas así. Cuando hubo la desconcentración, se hicieron los famosos compromisos de gestión que no fue un compromiso, sino más bien una exigencia de la Institución; sin embargo, yo creo que ayudó a que los hospitales se ordenaran, porque antes todo lo que son todos los sistemas de información, abarcó todo eso. Le decían a uno “usted tiene que hacer tantos egresos”, se acogieron a lo histórico de cada hospital, “tiene que hacer tantas consultas externas, tiene que hacer tantos laboratorios, etc.”. Entonces, de acuerdo con eso así daban el presupuesto, había unas cosas que se llamaban (Unidades de Producción Hospitalarias (UPH's), yo no sé quién fue el inteligente que hizo eso, pero ahí con esas UPH's era que le daban a uno el presupuesto, pero sí ayudó a que todos los servicios que tiene un hospital se ordenaran, porque eso era un desorden, no se sabía ni cuántas consultas, ni cuánto se gastaba. Más bien yo creo que lo que estamos sufriendo ahora, es consecuencia de ese desorden que hubo hace mucho, igual que el país, que después de un montón de gobiernos malos, ahora estamos viendo las consecuencias. A mucha gente no le gustó eso, que los pusieran a trabajar. Entonces, por eso es don Mario, que usted ha recibido esas expresiones, que dijo ahora de que eso era una “cochinada”, y no fue así, eso es que al costarricense no le gusta que lo vigilen y los compromisos de gestión vigilaban y le tomaban a uno el trabajo.

Director Devandas Brenes:

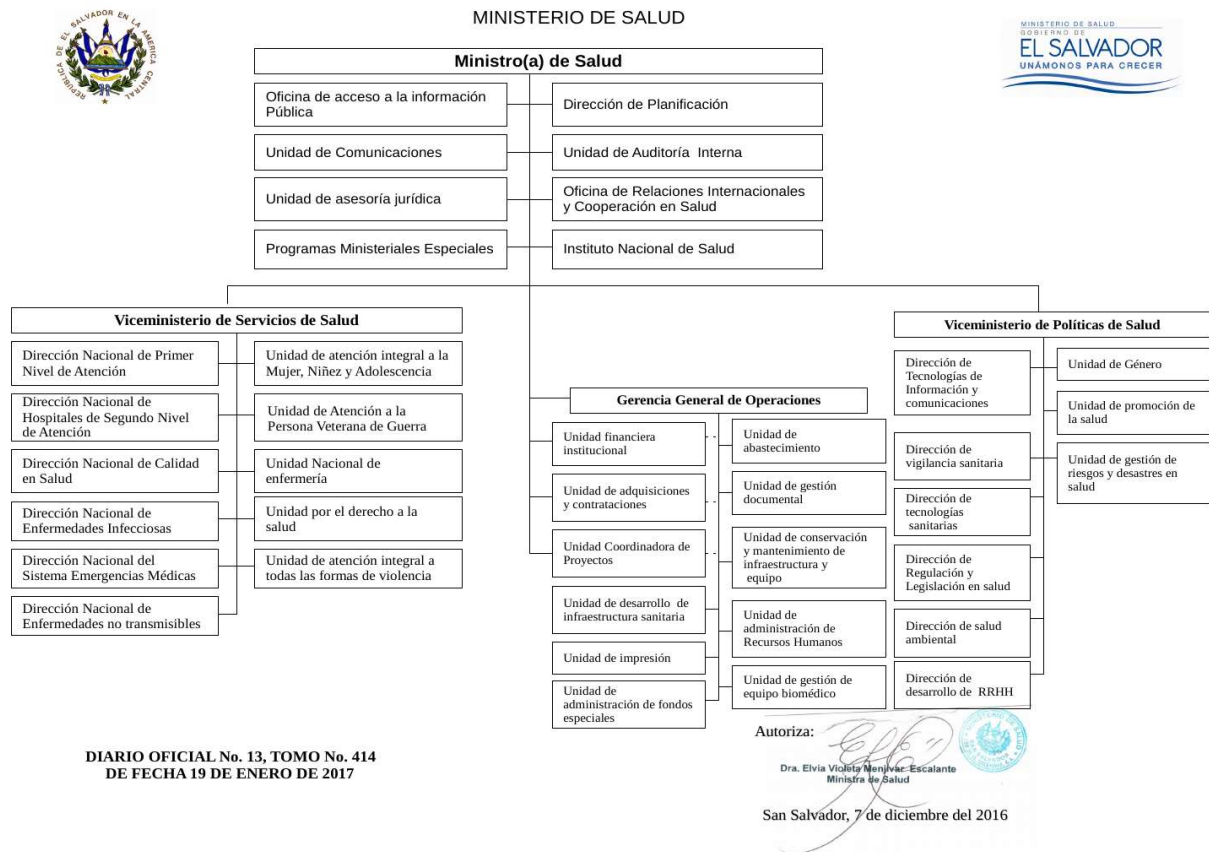
Efectivamente, si uno habla de la necesidad desconcentrar es una responsabilidad, como lo plantea don Álvaro, es prácticamente imposible estar en contra, lo que pasa es que ahí las cosas iban por otra parte, podemos conversar de eso, lo que sí sé es que aquí se hicieron análisis, por ejemplo, el descontrol en compras. Entonces, de un hospital a otro hay diferencias de precios abismales en las compras del mismo medicamento, empezaron a pasar cosas que no debían pasar. Yo estoy de acuerdo en que un trabajo que hay que hacer urgente es dada la gestión en los centros de prestación de servicios y eso he insistido aquí y le recuerdo al señor Presidente, la reestructuración del Nivel Central está vinculada de manera estrecha, insoluble al Proyecto de Fortalecimiento del Modelo de Atención, porque ese proyecto viene y viene entonces planteándole discusión sobre las direcciones regionales, sobre las redes, cómo funciona eso y vea que culmina y está vinculado, por ejemplo el tema de evaluación. Aquí se hizo un esfuerzo, se le pidió a la Dirección de Contraloría de Servicios que diera un salto que no se quedara en “quéjese aquí”, sino ser más proactiva, incluso que participara en el tema de evaluación y trajeron un proyecto aquí, pero como que estaba pensado muy en grande, el poder evaluar servicios como hay que evaluar aquí, primero que no hay un sistema bien establecido, claro, donde se puede meter esto, cumplimiento de metas, responsabilidades personales, pero en la Caja la evaluación es todavía más complicada, que en cualquier lado porque en una empresa es relativamente más fácil evaluar la calidad del producto, pero aquí cómo se evalúa realmente la calidad del servicio que está dando la Caja y no tenemos sistema, pero yo estoy de acuerdo en que efectivamente hay que pasar responsabilidades y que los directores asuman y ahí hay una vieja discusión con los compañeros médicos entre las funciones del administrador del hospital y el director del hospital, hay discusión en eso que hay que zanjarla, hay que tratar de buscar una forma.

La Directora Jiménez Aguilar, expone este ejemplo de organización en otros países, según estas dos diapositivas:

1)



2)



Directora Jiménez Aguilar:

Quería enseñarles un par de organigramas un poco parecidos a los que nos están proponiendo que son de sistemas de salud de otros países, este tiene Dirección de Operaciones, Financiera, Liquidación Saneamiento Entidades Aseguradoras, no tienen nada que ver con nosotros, pero tienen sistemas de información aparte, una Dirección de Riesgos también y la Secretaría General como que tiene a cargo Recursos Humanos. No tiene que ver exactamente con la organización de nosotros, pero es para que veamos cómo están otras organizaciones estructuradas y ver la importancia que tiene Servicio de Atención al Asegurado y Servicio de Auditoría Interna. Lo que quería que vieran era la cantidad de unidades que se tienen después de una gerencia, no exactamente como para modelo, pero sí para ver como cuánta gente está debajo de una gerencia.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Yo participé en la Comisión (...) Y parte del estudio que hicimos se realizaron 18 informes de Contraloría y Auditoría en conjunto y entre las cosas que me acuerdo que resultaron muy críticas de ese proceso (...), mínima y la reglamentación no se correspondía con lo que es un concepto de

desconcentración mínima, o sea, “te suelto pero te dejo amarrado con una serie de reglamentos”, que era lo que usted decía ahí. Entonces, el proceso fue concebido normativamente erróneo, o desconcentrarás mínimamente o no desconcentrarás, pero no podés desconcentrar y hacer una reglamentación que amarraba y sujetaba a nivel central a los desconcentrados y también, así como para no hacerlo muy largo. Había un tema metodológico terrible y es que no existía un instrumento que permitiera medir qué producía, en términos de resultados y de calidad un órgano desconcentrado respecto de uno concentrado, no habían parámetros de medición, no se establecieron, entonces, tenés un hospital desconcentrado, se sabe qué está haciendo, se sabe cuánto cuesta, incluso, el estudio arrojaba que por concepto de salarios, porque el desconcentrado ganaba más el Director, el Administrativo, el Financiero, etc. Si la memoria no me falla, andaba por año mil ciento y resto millones de colones pagaba más la Caja, por ese concepto y en la hora en que alguien decía “bueno, pero por qué estoy pagando esto, perfecto puedo saber cuánto produce un desconcentrado respecto a un concentrado? No, no hay diferencia los dos son medidos con la misma medición que tenemos para medir resultados en la Caja. Entonces, no había medidas diferenciadoras entre uno y otro y sobre eso había también, una serie de detalles terribles que podían encontrarse, sin decir que era por definición un problema de los desconcentrados. No, a la larga toda la administración estaba imbuida en un proceso en trópico que no permitía medir resultados y que tuvieran una verdadera independencia funcional, hay un informe detallado de eso, pero en general eso era lo que andaba por ahí.

Director Abarca Jiménez:

Me parece que el responsable ante la Junta Directiva es el Presidente Ejecutivo.

Directora Solís Umaña:

Aquí podríamos ir sacando las funciones del Gerente General.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

(...) en la página N° 4) están las funciones del Gerente General.

Directora Solís Umaña:

Yo le quitaría la palabra “máxima” porque pega con la máxima autoridad administrativa.

Lic. Alfaro Morales:

Sí, es cierto.

Ingresan al salón de sesiones la Dra. Julia Li Vargas, Directora del Proyecto de Reestructuración del Nivel Central y el Lic. Lorenzo Chacón Arrieta.

Expone la Dra. Li Vargas, Directora del Proyecto de Reestructuración del Nivel Central con base en las siguientes diapositivas:

1)

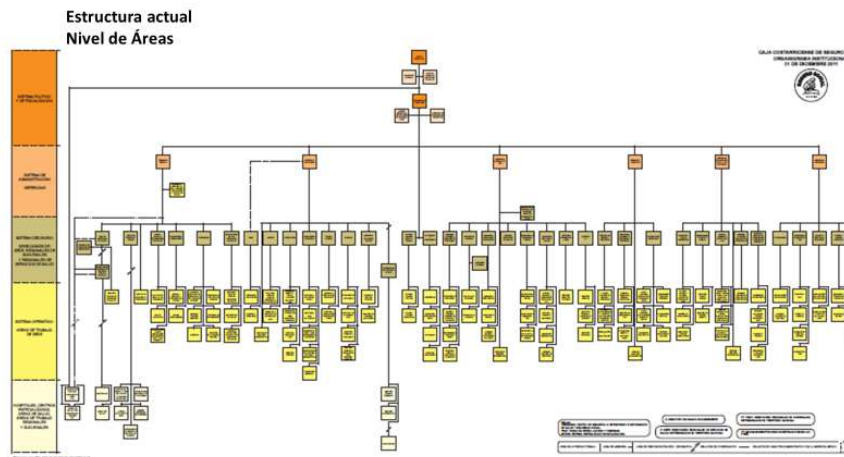
Proyecto Reestructuración Organizacional y Funcional del Nivel Central de la CCSS

Propuesta para la puesta en marcha de la Gerencia General

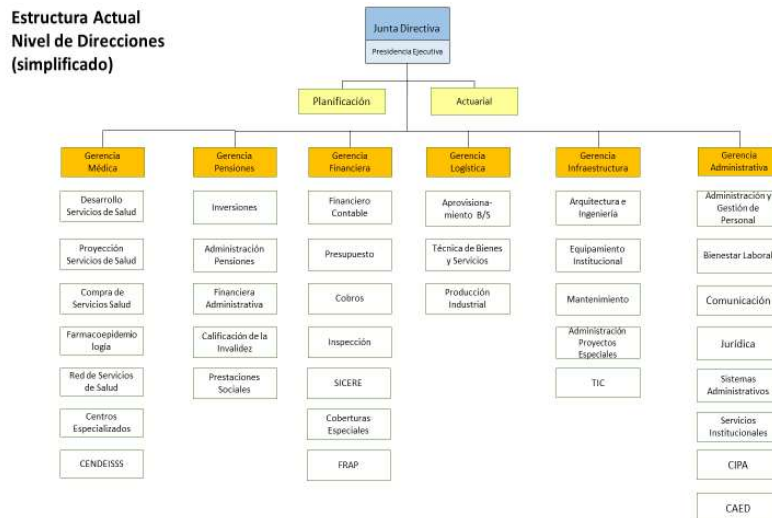
19 abril 2018




2)

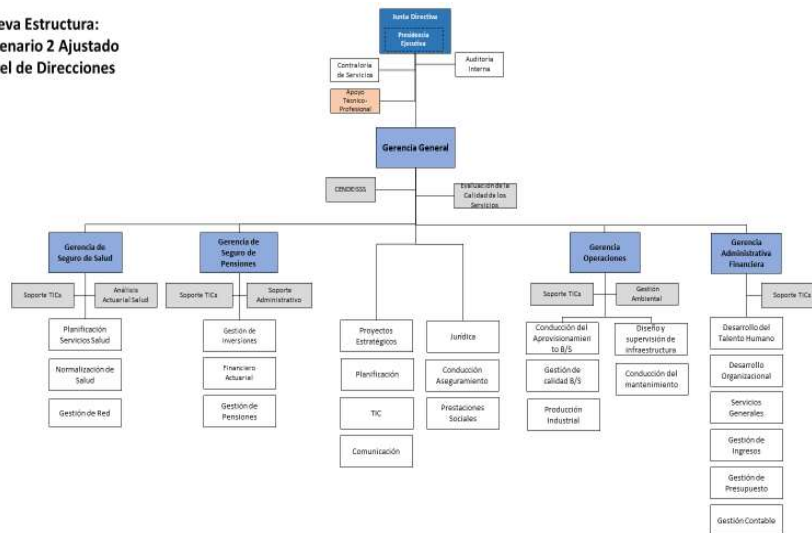


3)



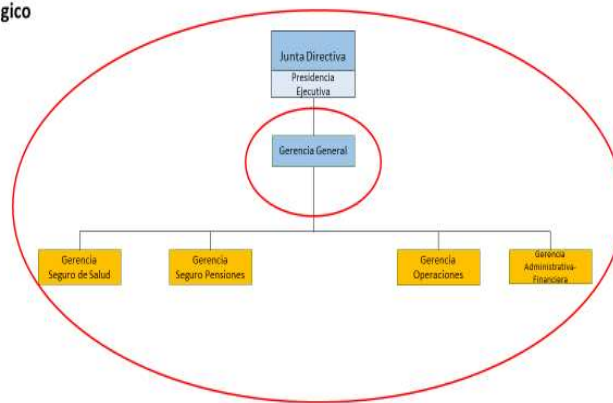
4)

**Nueva Estructura:
Escenario 2 Ajustado
Nivel de Direcciones**



5)

**Nueva Estructura
Ápice estratégico**



6)

Consideraciones para la Gerencia General

- Debe contar con los recursos suficientes para que asuma las responsabilidades y funciones que se le atribuyen
- Será dotada de recursos humanos a partir de la redistribución de los ya existentes
- Asume las funciones y responsabilidades que se asignan según el perfil definido
- Debe articular y soportarse en las dependencias a su cargo directamente, así como las gerencias específicas
- Su soporte para implementar los lineamientos derivados de Junta Directiva son las gerencias específicas
- Tendrá adscritas unidades técnicas que proveen a las autoridades insumos técnicos para la toma de decisiones
- Le corresponde asumir el proceso de transformación que ha impulsado la Junta Directiva
- Le corresponde el cumplimiento de sus responsabilidades bajo una visión moderna, articulada y coherente, haciendo uso óptimo de los recursos y bajo enfoques administrativos actuales

7)

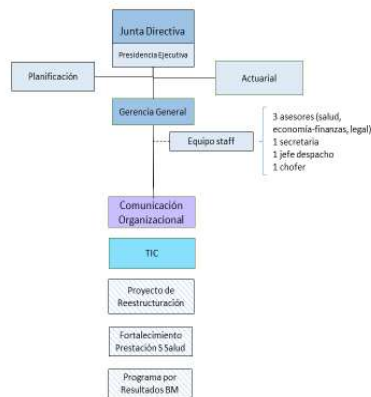
C-Suite sinfónico

- Visión multifuncional, conectividad, colaboración y armonía
- Como equipo, juegan juntos y a la vez, lideran sus propios equipos funcionales
- Cuando las acciones son estratégicas o los problemas complejos, solo se pueden atender efectivamente con la integración de fuerzas de liderazgo



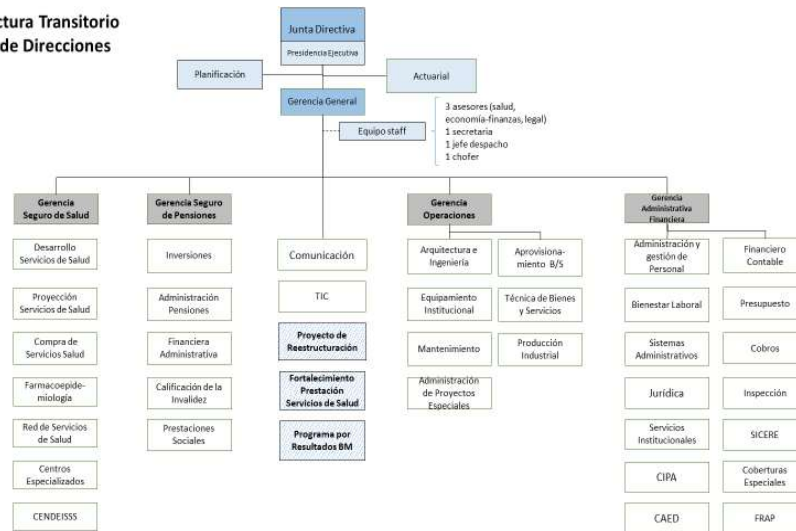
8)

Estructura para la Gerencia General en la primera etapa



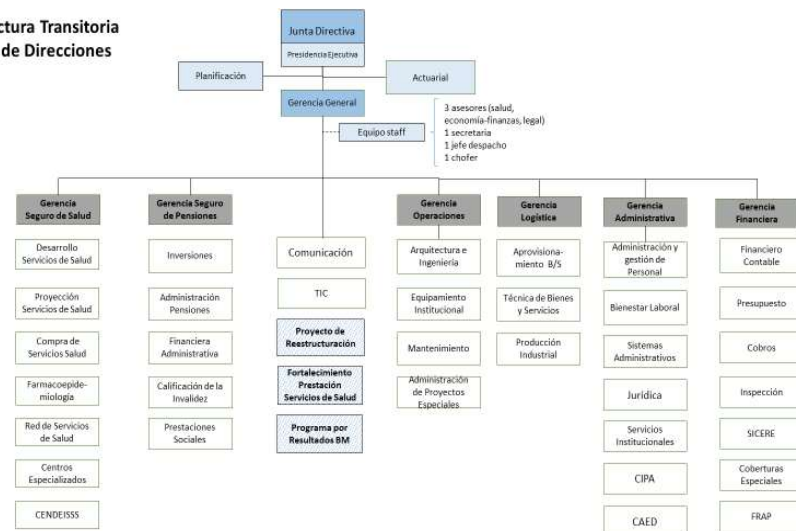
9)

**Estructura Transitorio
Nivel de Direcciones**



10)

**Estructura Transitoria
Nivel de Direcciones**



11)

Roles Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva, Gerencia General

JUNTA DIRECTIVA	PRESIDENCIA EJECUTIVA	GERENCIA GENERAL
De naturaleza política-estratégica, con capacidad de liderar y conducir la gobernanza la Institución	Rol de coordinación y supervisión política y estratégica de los resultados	Rol articulador de la acción institucional, para lograr los resultados estratégicos

Dirección de Planificación Institucional, 2018

12)

Funciones Presidencia Ejecutiva

Conceptualización

Será el funcionario de **mayor jerarquía para efectos del gobierno de la Institución**, cuya Junta Directiva presidirá. Le corresponderá fundamentalmente **velar porque se ejecuten las decisiones tomadas por la Junta Directiva**, así como coordinar internamente la acción de la Institución y la de ésta con las demás instituciones del Estado. *(Artículo 6 Ley Constitutiva de la CCSS)*

13)

Funciones Presidencia Ejecutiva

Funciones complementarias a las ya definidas por Ley:

Conducir el proceso de definición, actualización y modificaciones del **Marco Político y Estratégico de la CCSS y el Plan Estratégico Institucional**.

Definir la agenda estratégica y el portafolio de proyectos de inversión acorde con las prioridades institucionales.

Elaborar y someter a la aprobación de la Junta Directiva políticas sobre la administración de los seguros sociales a cargo de la CCSS

Elaborar y someter a aprobación de la Junta Directiva los **reglamentos que regulan la gobernanza institucional**

Desarrollar y someter a aprobación de la Junta Directiva las políticas para la gestión integral de riesgos y de continuidad de los servicios acorde con la Ley de Control Interno y las buenas prácticas que rigen la materia.

14)

Funciones Presidencia Ejecutiva

Funciones complementarias a las ya definidas por Ley:

Definir y mantener actualizado el **perfil, mapa y portafolio de riesgos institucional**.

Proponer a la Junta Directiva, en coordinación con el Gerente General, **mejoras en el funcionamiento integral de la Institución**, acorde con los principios y la gobernanza institucional.

Coordinar las relaciones con las autoridades de Gobierno y demás instituciones públicas del país, así como las actividades de cooperación con organismos internacionales en el marco de las políticas institucionales.

Supervisar en coordinación con el Gerente General el **acatamiento de las disposiciones en materia de fiscalización**.

15)

Funciones Presidencia Ejecutiva

Funciones complementarias a las ya definidas por Ley:

Proponer a la Junta Directiva los candidatos, para el nombramiento de la Gerencia General, Gerentes Auditoría y Subauditoría General y Contraloría de Servicios.

Coordinar con la Gerencia General la presentación de la propuesta de candidatos, para el nombramiento de las Gerencias y proponerlas a la Junta Directiva

Estructurar y priorizar la agenda de asuntos a someter a consideración de la Junta Directiva, que le corresponda

Conducir el proceso de rendición de cuentas de la gestión, en conjunto con el cuerpo gerencial.

Asumir las demás funciones que por ley le están reservadas al Presidente de la Junta Directiva y las otras que le asigne la propia Junta.

16)

Funciones Gerencia General

Conceptualización

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

Ejerce sus competencias en la articulación, ejecución, control y evaluación (rendición de cuentas), de las funciones asociadas a los procesos de salud, pensiones y aseguramiento, junto con las gerencias específicas en cumplimiento del marco jurídico vigente, la misión, las políticas, lineamientos estratégicos y otros acuerdos emitidos por la Junta Directiva de la CCSS, orientándose a brindar los servicios oportunos y de calidad.

17)

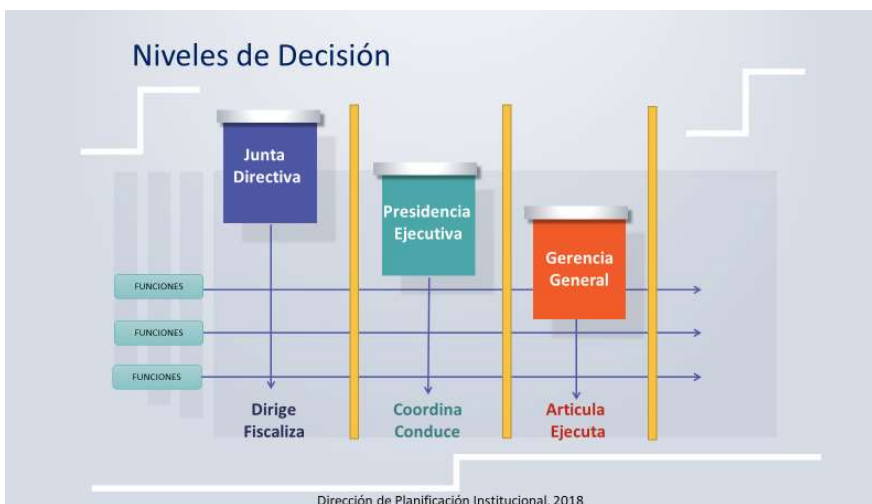
Funciones Gerencia General

- 1** **Conducción Administrativa Institucional**
Ejecutar y articular acciones gerenciales para el cumplimiento de decisiones y acuerdos de la Junta Directiva.
- 2** **Políticas y Normas Institucionales**
Proponer normas que regulan la **gestión institucional**
Regular procesos de gestión gerencial
- 3** **Planificación Estratégica**
Alineamiento Estratégico
Implementar los lineamientos
- 4** **Planificación Táctica Operativa**
Estrategias de Gestión Táctica Gerencial
Ejecución, seguimiento y control del Plan Táctico y Plan Presupuesto, acorde con los lineamientos del PEI

18)



19)



Doctor Macaya Hayes:

Estamos aquí conversando sobre la Gerencia General y el rol, las funciones que tendría la división entre la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General y vimos oportuno que vinieras a exponernos qué se ha avanzado en esta discusión.

Dra. Li Vargas:

Este tema lo vimos el 19 de abril y fue cuando se rompió el quórum estructural y fue cuando quedó pendiente. El equipo consultores del CICAP hizo una propuesta de los perfiles y de las funciones para Presidencia Ejecutiva, Gerencia General y para las gerencias específicas y a partir de esa propuesta aquí dentro se trabajó unos ajustes, aquí adentro se trabajó con don Gilberth Alfaro, se trabajó con don Róger Ballesteros y se trabajó con la Comisión de la Junta Directiva que tenía en ese momento, el proyecto que era don Rolando Barrantes, don Renato Alvarado y don Mario Devandas y nosotros que estuvimos ahí recogiendo la información. Nosotros trajimos en abril esta propuesta conforme a la Dirección de Planificación, para ver cómo se ponía en

marcha la Gerencia General. Precisamente, la idea de la Gerencia General ha sido darle un soporte a la Presidencia Ejecutiva, pues porque es una distribución muy grande y muy completa y la Presidencia Ejecutiva siempre ha estado como envuelta en muchas cosas y lo que necesita es como un brazo ejecutor que le ayude, que sea su soporte, más que (...) es que sea el soporte de la Presidencia Ejecutiva, porque como les digo el Presidente Ejecutivo es la persona de mayor jerarquía dentro de la Institución. Esta estructura es la estructura tal cual está, estaban solo las direcciones que son 38 de momento, las direcciones que tiene el ámbito central. La propuesta de reestructuración que había hecho el CICAP es esta donde se presentan cuatro gerencias con una Gerencia General. Esta propuesta de Gerencia implica algunos cambios. Básicamente, nosotros nos concentramos aquí, cuando lo trajimos en abril en este punto en el ápice estratégico, sí implica algunos cambios en cuanto a la cultura organizacional sobre la gestión gerencial, porque resulta que nuestros gerentes andan más o menos entre 7 y 10 en promedio de asesores, lo cual dificulta muchísimo el acceso a ellos y de acuerdo con la gerencia moderna más bien se habla de que los gerentes sean más accesibles. Además, la gerencia moderna habla de que en lugar de tomar decisiones en forma aislada, que más complejos son los problemas y más compleja la Institución, lo que se busca más bien que sea el grupo gerencial el que vaya a tomar las decisiones. En realidad, esto no es tan novedoso porque (...) una empresa tan compleja, hace mucho tiempo trabaja a partir de un triunvirato, no tiene un único gerente, sino que tienen un trío, ellos tienen uno que es especialista en informática, uno que es especialista en finanzas y el otro que es especialista en la parte de mercado y negociaciones y ellos son los que van haciendo la parte operativa para después hacer la toma de decisiones de alto nivel. Aquí lo que se veía la Gerencia General en esta propuesta que ha hecho el CICAP y que se hizo en conjunto con la Junta Directiva es que a como está ahorita organizada la Institución para la Presidencia Ejecutiva y la Junta Directiva es un poco complejo tener que estar coordinando directamente con cada uno de los gerentes y a pesar de que se han hecho esfuerzos es inevitable, que cada uno siga trabajando en forma segmentada y lo que se busca es más bien todo lo que se deriva de la Junta Directiva, el Gerente General se encargue de distribuirlo para operativizarlo y después él mismo sea el que se encargue de recoger todos los resultados para trasladarlo a la Presidencia Ejecutiva y que se haga la toma de decisiones. Algunas consideraciones, en general, que se hicieron es que no es necesario crear más recursos, que cuando hablamos de que cada gerente tiene ahorita de 7 a 10 asesores, pues hay suficientes como para redistribuir. El asunto, por lo que nosotros hemos visto y por lo que incluso las redes de servicios han dicho, es que los gerentes tienen a cargo también proyectos y cosas muy directamente en lugar de tenerlas a cargo de las direcciones, entonces es por eso que tienen tanta gente a su alrededor, pero al dificultar el acceso del resto de la organización hacia ellos ahí hay algunas dificultades para la toma de decisiones, entonces una de ellas es que dice la gente que depende de cuál sea el asesor que le atienda así es la decisión que se toma. Que serían dotadas la Gerencia General de la redistribución de los recursos existentes que asumiría las funciones y las responsabilidades, según el perfil que se defina que se debe articular y darse soporte, a partir de las dependencias que tiene a su cargo, la idea no es crear más estructura, sino más bien con las de dependencias que tendría a su cargo y con las otras gerencias debe poder gestionar. Le corresponde asumir los lineamientos que se deriven de la Junta Directiva y de la Presidencia Ejecutiva para trasladar a las gerencias específicas o coordinar con ellas para su implementación y que tendría escritas las unidades técnicas que le van a dar los insumos técnicos para la toma de decisiones a la Alta Gerencia y le corresponde los cumplimientos y responsabilidades, bajo una visión moderna articulada por ende haciendo el mejor uso de los recursos. Esta es la tendencia actual en las organizaciones que se denomina el “switch” sinfónico y de lo que se habla precisamente es que la toma de decisiones a más

compleja la Institución debe tener una visión multifuncional con conectividad, con colaboración y armonía en lugar de tomar decisiones, como les decía antes en forma aislada, más bien es un conjunto, es un equipo de trabajo y que las acciones estratégicas se deben de tomar en decisión a más complejas, es más necesario que sea una toma de decisiones participativa. En la parte de la Gerencia General, lo que se visualizaba más bien era un equipo “staff”, no dependencias propiamente más gente de la necesaria y esa fue la propuesta que se hizo en abril que hablaba de tres asesores, una secretaria, un jefe de despacho y un chofer, un “valet”. Por ejemplo, en los bancos lo que existe es una figura de valet que es una persona que no solo le sirve de chofer, sino que le sirve para apoyo, para atenderle en las reuniones y en otras cosas a los gerentes. Con Comunicación Organizacional, como una instancia muy importante en las organizaciones actuales, Comunicación es un eje trascendental tanto para la visión externa como para la visión interna. Tecnologías de Información que viene a ser el soporte e inicialmente, arrancaría con tres proyectos a su cargo que son los tres proyectos de la Junta Directiva, esto para poder ir haciendo el proceso de transición, el proyecto de reestructuración, el proyecto de fortalecimiento de servicios de salud y el programa por resultados del Banco Mundial que es, básicamente, un proyecto de control de recursos.

Directora Abarca Jiménez:

Ahí viendo el equipo “staff” de la Gerencia General ¿eso es directamente de la Gerencia General? ¿Así es como está planteado?

Dra. Li Vargas:

Sí, señora.

Directora Abarca Jiménez:

Es que dice tres asesores, uno en salud, uno en economía de finanzas y legal, pero uno se pone a pensar, el Gerente de Salud sería su asesor, porque el Gerente General lo que hace es ejecutar y coordinar el trabajo de las gerencias, igual en finanzas hay una Gerencia Financiera o un Director Financiero y legal está la Dirección Jurídica. Me llama la atención, porque tendemos a pensar en viejas estructuras, me parece, no sé si es eso lo que se está plasmando ahí.

Dra. Li Vargas:

Más bien este es bastante conservador porque siempre tendemos a más, en algún momento se discutía que cuántas dependencias se le iban a abrir más a la Gerencia General y más bien este fue más conservador, incluso el perfil de estos asesores también depende del perfil de quién asuma la Gerencia General, pero si es alguien de Ciencias Económicas obviamente o esperaríamos que no requiera tanto de la parte económica financiera y si es un médico no debería requerir tanto la parte médica. Si usted me pregunta, a mí, a Julia Li, yo le diría que con uno o dos podría soportarse, pero esa no es decisión exclusiva, esto se hizo en equipo y se pensó que probablemente eso era con lo que podía iniciar la Gerencia General, porque también cada uno tiene su estilo de manejo de la gestión.

Directora Abarca Jiménez:

Es que estoy pensando en las organizaciones en general, no en la Caja, en las organizaciones en general hay un general, puede ser que tenga un asistente, que no tiene el perfil de asesor en cosas específicas, sino que a veces tiene un asistente y debajo tiene todo un equipo gerencial, que lo respalda y sería entre comillas sus asesores o sus ejecutores, pero me llama la atención eso de estar pensando a priori ya en asesores.

Dra. Li Vargas:

Sí, señora, de hecho nosotros habíamos revisado algunas otras organizaciones, por ejemplo, el Instituto Nacional de Seguros tenía también, incluso, eran compartidos entre las personas de la Alta Gerencia, tenían compartidos los recursos y si acaso un asesor o asistente propio para cada uno. Igual en el Banco Nacional que es una Institución grande y compleja, cuando nosotros lo visitamos el Gerente General tiene un asesor, un asistente, una secretaria y el valet y en realidad, es poco el personal, porque el Banco Nacional de Costa Rica, es uno de los que trabaja en equipo, el Gerente con los Subgerentes trabajan en equipo. No obstante, esto fue una decisión que se tomó pensando en lo compleja que es la Institución, en el manejo de toda la gestión. Sin embargo, esa es una decisión que le corresponde a la Junta Directiva. Finalmente, cuántos recursos se le darían a la Gerencia General. Así estaría el organigrama arrancando con la Gerencia General, con la Gerencia de Salud, la Gerencia de Pensiones, la Gerencia de Operaciones recogiendo todo lo que tiene que ver en suministro de planta física, equipo y suministros y la Gerencia Financiera Administrativa con todo lo demás y arrancando inicialmente la Gerencia General arrancaría únicamente con Comunicación, Tecnologías de Información y con los tres proyectos de la Junta Directiva para tenerlos directamente. Después venía aquí el desarrollo por la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General de cuáles son los roles, que se les estaría dando a cada uno de ellos, lo que pasa es que esta partecilla es muy de texto, porque se decidió que fuera lo más explícita posible y se dice que las funciones de la Presidencia Ejecutiva, esto está conforme la Ley de presidencias ejecutivas y juntas directivas que dice que es el funcionario de mayor jerarquía, para efectos del gobierno de la Institución cuya Junta Directiva preside, le corresponde velar porque se ejecuten las decisiones que se toman en la Junta Directiva, así como coordinar internamente la acción de la Institución y de la Institución con las demás organizaciones, tanto las internas dentro del país como a nivel internacional, eso está con base en la Ley constitutiva el artículo 6°. Luego viene que sus funciones complementarias definidas por ley son: conducir el proceso definición y actualización y modificaciones del marco político y estratégico y el plan estratégico institucional, definir la agenda estratégica y el portafolio de proyectos de inversión de acuerdo con las prioridades institucionales, elaborar y someter a aprobación a la Junta las políticas sobre la administración de los seguros sociales a cargo de la Caja. Elaborar y someter a aprobación de la Junta Directiva los reglamentos que regulan la gobernanza institucional. Desarrollar y someter a aprobación a la Junta las políticas para la gestión integral de riesgos y la continuidad de servicios de acuerdo con la Ley de control interno de buenas prácticas. Esto es de la Presidencia Ejecutiva. Luego, le corresponde también definir y mantener actualizado el perfil, el mapa y el portafolio de riesgos institucional. Proponer a la Junta Directiva con la Gerencia General las mejoras en funcionamiento integral de la Institución de acuerdo con los principios y la gobernanza institucional. Coordinar las relaciones con las autoridades de Gobierno y las demás instituciones públicas del país, así como las de cooperación con organismos internacionales. Supervisar en coordinación con la Gerencia General el acatamiento de las disposiciones en materia de fiscalización. Le corresponde, además,

proponerle a la Junta los candidatos para el nombramiento de la Gerencia General, gerentes, Auditoría y la Contraloría de Servicios, esto está definido por la ley que es el Presidente Ejecutivo, quien le propone a la Junta Directiva, como quiera, si es por concurso o si es por elección propia, quiénes son las personas que ocuparían estos puestos. También le corresponde coordinar con la Gerencia General la presentación de la propuesta de los candidatos para el nombramiento de gerencias y proponérselos a la Junta Directiva. Estructurar y priorizar la agenda de asuntos a someter a consideración a la Junta. Conducir el proceso de rendición de cuentas de la gestión y las demás funciones que por la ley están reservadas a la Presidencia Ejecutiva.

Director Salas Chaves:

Nada más una pregunta en el sentido de que no veo a la Dirección Actuarial.

Dra. Li Vargas:

En el organigrama sí está.

Director Salas Chaves:

Habíamos hablado en la mañana de dos direcciones: una de Planificación, la de Planificación Institucional y la Dirección Actuarial que ahora rinden a la Presidencia Ejecutiva. Al ser esto de seguros, no es una Presidencia Ejecutiva igual que cualquier otra, ósea la Dirección Actuarial se vuelve muy importante ¿dónde estaría ubicada?

Dra. Li Vargas:

Me devuelvo al organigrama de la propuesta, doctor. La parte de Actuarial queda una parte Actuarial en salud y una parte de Actuarial en Pensiones, es que aquí pusieron la parte financiero actuarial y aquí había quedado como “staff”. Sin embargo, esto se publicó y se le dio el mismo nivel de jerarquía. Ese es un tema que, finalmente, habrá que resolverlo entre la Junta Directiva, porque hay varias cosas que están definidas por ley debajo del máximo jerarca, pero que son muy operativas, como es la Contraloría de Servicios.

Director Salas Chaves:

Claro, ese es el contraste. Lo más estratégico del mundo abajo y una cosa operativa ahí arriba.

Dra. Li Vargas:

Más bien, ahora justamente con este cambio estábamos revisando que hay un pronunciamiento de la Sala IV, que dice que cuando se han dado ese tipo de leyes que definen, específicamente, donde deben quedar algunas instancias, es que más bien el legislador se ha sobrepasado en sus potestades, porque la posición de una instancia dentro de una organización no debe ser definida por ley, porque van cambiando el contexto. Entonces, más bien la Contraloría de Servicios se supone que debería estar más bien debajo de la Gerencia General. Liberar a la Presidencia Ejecutiva de las cosas que son muy operativas, se vio como muy importante para que tuviera más margen de maniobra y pudiera más bien atender lo estratégico, hay muchas cosas que son muy

operativas y entonces, la Contraloría de Servicios está ahí porque la doctora Salas ha sido muy beligerante y entonces, la dejamos ahí mientras se termina de resolver, pero eso es algo que la Junta Directiva tendrá que decidir si se la mantiene ahí o si se la pasamos a la Gerencia General. En estos casos, lo que es Planificación y Actuarial quedan más bien en la parte operativa que proveerán insumos para la Alta Gerencia, pero es que estas instancias hacen cosas muy muy operativas como para que estén directamente afianzadas a la Presidencia Ejecutiva.

Director Salas Chaves:

¿Cuáles instancias, Actuarial?

Dra. Li Vargas:

La Dirección Actuarial, sí señor. Operativas no, pero no son precisamente (...).

Director Salas Chaves:

Yo no veo nada operativo.

Dra. Li Vargas:

Lo entiendo, pero más bien la idea es reforzarla, redondearle la función que hacen porque hoy como están, por ejemplo, Actuarial en salud, esto no se hace actualmente, nosotros hacemos básicamente actuariado en pensiones, pero actuariado en salud, de hecho nosotros no tenemos gente preparada en esa parte. Nuestros actuarios son más del área de pensiones y esto igual que tecnología e igual que riesgos, son de los temas que la Caja tiene que pensar más bien a preparar gente, porque nosotros lo que tenemos es muy poco.

Director Salas Chaves:

Yo no estoy de acuerdo con esa visión, en todo caso sigamos adelante, porque ya lo habíamos discutido aquí en la mañana, Planificación porque tiene una contraparte nacional, política importante con otras instancias del más alto nivel como la Contraloría.

Dra. Li Vargas:

Estas son las de la Presidencia Ejecutiva. A cargo de la Gerencia General la conceptualización dice que el Gerente General es la máxima autoridad administrativa de la Institución adicionalmente, de acuerdo con las competencias que son propias del Presidente Ejecutivo, definidas en el artículo 6º, o sea, no puede sobrepasarse a lo que le corresponde a la Presidencia Ejecutiva y dice que será el responsable de ejecutar las acciones necesarias, para cumplir con lineamientos establecidos por la Junta Directiva, la Presidencia Ejecutiva, así como por el logro de los resultados institucionales y deberá establecer e implementar los controles internos y tomar decisiones pertinentes para el desarrollo de la gestión institucional. Es el superior jerárquico inmediato que funge para las gerencias en el ámbito técnico administrativo. Dice que le corresponde la articulación, la ejecución, el control y la evaluación, rendición de cuentas de las funciones asociadas a los procesos de salud, pensiones, aseguramiento junto con las gerencias

específicas. Dice que está a cargo de la conducción administrativa institucional, articular, ejecutar y articular las acciones de acuerdo con las decisiones de la Junta. Proponer las normas que regulan la gestión institucional, regular los procesos de gestión gerencial. Le corresponde el alineamiento estratégico, implementar los lineamientos, le corresponde la parte de planificación táctica operativas de las estrategias de gestión táctica gerencial, la ejecución, seguimiento y control plan táctico y el plan presupuesto de acuerdo con los lineamientos de PE.

Directora Abarca Jiménez:

Así como está planteado ¿qué se entiende por alineamiento estratégico? Estamos hablando del punto tres: Planificación estratégica y dice “alineamiento estratégico”.

Dra. Li Vargas:

De toda la Institución, que toda la Institución se alinee a la planificación estratégica.

Directora Abarca Jiménez:

Mi duda es si el Gerente General debería coordinar el planteamiento de ese plan estratégico.

Dra. Li Vargas:

Sí, estoy de acuerdo. Ciertamente, la propuesta del plan estratégico y todos los lineamientos estratégicos son potestad de la Junta Directiva, lo que le corresponde a la Gerencia General en tal caso es coordinar que estas se vayan ejecutando.

Directora Abarca Jiménez:

No es solo ejecutar, es coordinar el plan, el establecimiento del plan. Los lineamientos los pone la Junta Directiva y el Presidente Ejecutivo, pero ¿quién coordina el plan? Y ejecutarlo, eso me parece que ahí está, pero aquí no me queda claro en las funciones quién es el que coordina el plan, la propuesta o presentarlo a la Junta Directiva para su aprobación porque al final, la Junta Directiva lo aprueba, el Presidente Ejecutivo lo propone, pero la coordinación para establecer ese plan, me parece que debería ser función del Gerente General.

Director Devandas Brenes:

Aquí están, perdón, las funciones del Presidente Ejecutivo: proponer a Junta Directiva la agenda estratégica y el portafolio de proyectos de inversión acorde con las propiedades institucionales. Es decir, la elaboración del plan nace, es decir, se presenta a Junta Directiva por parte de la Presidencia, obviamente con el apoyo gerencial.

Directora Abarca Jiménez:

Sí, pero quién coordina la elaboración de todo el plan, porque el Presidente Ejecutivo viene y dice: “aquí, estos son los principales lineamientos”, pero hay que hacer el plan que se tiene que

proponer, el Presidente Ejecutivo lo propone, pero tiene que haber una persona que va gerencia por gerencia coordinando ese plan, la elaboración del plan.

Dra. Li Vargas:

Sí, le toca a la Gerencia General. Sí, porque es al que le corresponde cumplir como la parte operativa de la Presidencia Ejecutiva. El asunto fue cuando lo redactaron para la presentación, lo cortaron mucho.

Directora Abarca Jiménez:

Lo estaba buscando aquí también, porque nos pasaron ahora este documento de las funciones.

Director Salas Chaves:

¿Las funciones están aprobadas?

Dra. Julia Li Vargas:

No, señor.

Director Salas Chaves:

Pero, tienen el visto bueno de la Dirección Jurídica.

Dra. Li Vargas:

Ellos trabajaron junto con Planificación, porque éstas no son las que propuso CICAP, éstas son las que propuso CICAP ajustadas, a lo que la Dirección Jurídica y Planificación trabajaron.

Directora Abarca Jiménez:

Esa era otra pregunta, porque ahora las que leíste ahí de las funciones de la Presidencia Ejecutiva. Me parece que difieren un poco en redacción y en cantidad, porque no me dio "chance" de ir una por una revisándolas. No sé si me equivoco, no sé si hay diferencias.

Dra. Li Vargas:

Es cierto, es que nosotros las mandamos en oficio para luego venir a presentarlo a Junta. En abril vinimos y lo presentamos a Junta y lo que hicieron fue resumirlo para hacer la presentación, pero son exactamente esas mismas. El CICAP hizo una propuesta y entonces, Planificación, la Jurídica, junto con la Comisión de la Junta y nosotros se trabajó en éstas que tienen ustedes en sus manos, que fueron las que se subieron para conocimiento y para posible aprobación. Cuando nosotros las trajimos, solamente se dieron a conocer, no se aprobaron, porque ese día se terminó de presentar, iban a tocar otro tema y a la siguiente Junta Directiva fue cuando se rompió el quórum estructural, entonces, no se han aprobado.

Directora Abarca Jiménez:

¿Entonces lo que se aprobaría es esto? ¿Este documento? No eso que estamos viendo ahí, es que es importante.

Dra. Li Vargas:

Ese es el documento, sí señora. Ese fue el que nosotros presentamos y con los ajustes que ustedes indicaron.

Directora Abarca Jiménez:

Apenas estamos conociendo el documento, entonces, tengo una observación en la tercer función de la Presidencia Ejecutiva. Dice “proponer a la Junta Directiva la agenda estratégica y el portafolio de proyectos de inversión acorde con las prioridades institucionales” y yo le agregaría ahí “y las proyecciones o posibilidades financieras de mediano plazo”, porque nosotros hemos venido hablando de la necesidad de que la Institución cuente con un presupuesto de mediano plazo para ver la medida en que ese portafolio de proyectos sea viable, porque una cosa es hacer las construcciones y otra cosa es equiparla, entonces ahí yo le agregaría “y el portafolio de proyectos de inversión acorde con las prioridades institucionales y las proyecciones financieras a mediano plazo”.

Dra. Li Vargas:

En realidad, lo ideal es que más bien no fuera tan cerrado. La idea es que más hubiese dicho “conducir el proceso, definición, actualización, modificaciones del marco político, estratégico e institucional, porque aquí, incluso, hay nombres propios muy específicos pero, entonces, lo que vamos a hacer es ir redondeando esas ideas, porque cuando uno pone nombres propios el asunto es que usted empieza a cerrar y ahí es donde justamente en la Caja empieza a saltar la gente “esto me toca, esto no me toca”.

Directora Abarca Jiménez:

Hemos venido hablando de que existe la necesidad de que haya un presupuesto de mediano plazo, sobre todo para Salud, porque en Pensiones sí lo tenemos, las proyecciones de pensiones, pero para ver la sostenibilidad del Seguro de Salud, se necesita una proyección más a mediano plazo, pero no está aquí dentro de las funciones, es decir, habla de un presupuesto, habla del plan estratégico, habla de objetivos, habla de proyectos de inversión. Pero los proyectos de inversión, tienen que ir de acuerdo con las posibilidades de la Institución y la Institución, debe tener la disciplina de ir actualizando ese presupuesto a mediano plazo, porque hay situaciones a las que se tiene que enfrentar como el envejecimiento de la población, que aparecen nuevas enfermedades o nuevos tratamientos, eso tiene que ser enmarcado no en un presupuesto de un año, porque es muy corto el plazo, debe ser en un presupuesto de mediano plazo y es muy importante, entonces, tiene que quedar en algún lado. Me pareció interesante ponerlo ahí porque está hablando de una agenda estratégica y un portafolio de proyectos de inversión, podría ser en otro lado.

Dra. Li Vargas:

A mí me parece, incluso, yo lo que haría es definir las estrategias, los proyectos de inversión y los recursos en el corto, mediano y largo plazo, incluso, uno de los temas que a veces no visualizamos es que cuando construimos un hospital de última. Probablemente, tenemos el dinero para construirlo y para la parte operativa al corto plazo, pero conforme va pasando el tiempo, las tecnologías hacen que la vida útil de los equipos sea muy baja, entonces, la sustitución de los equipos es mucho más acelerada, antes teníamos un equipo de Rayos X que podía durar 25 años, ahora la vida útil de un equipo digital, se estima más o menos 7-9 años a lo sumo, eso implica que el recambio de los equipos es todavía más acelerado y los costos de mantenimiento son todavía mucho más altos, no es lo mismo cambiar una pieza mecánica que cambiar todo un panel digital.

Directora Abarca Jiménez:

Por eso me pareció ahí, porque está hablando de una agenda estratégica, una agenda estratégica implica una planificación por lo menos a 3-5 años, entonces, me pareció apropiado incluirlo ahí, o sea que esa agenda estratégica responda a un presupuesto de mediano plazo.

Dra. Li Vargas:

Sí, señora. Aquí estamos tomando nota para hacer esos ajustes.

Dra. Li Vargas:

En la Gerencia General, también, se indicó que le corresponde a la Gestión Integral de los Riesgos y del Control Interno; sin embargo, en esto también hay que entender que la parte de riesgos y control interno no es, exclusivamente, aquí, tiene varios niveles, todas las unidades están en obligación de gestionar riesgos y la parte de control interno y a más alto nivel, pues obviamente lo que se va es recogiendo y haciendo la visión institucional. También está el desarrollo organizacional y la innovación, que ahí tiene que ver toda la parte de la revisión de sistema del funcionamiento de la Institución, la formulación e impulsión del proyecto de desarrollo y transformación organizacional y la propuesta de estrategia de gestión del conocimiento e innovación y también este es otro tema que aquí en la Caja, a veces, lo quieren fragmentar y algunos dicen “es mío” y el otro dice que “es mío”, pero en realidad esto debería ser transversal a toda la Institución, más bien que esté liderado desde la Alta Gerencia y que todo el resto de la organización, se apegue a esa cultura organizacional. La parte de la sostenibilidad financiera que le corresponde revisar sistemáticamente los modelos de financiamiento y yo diría también, la posibilidad del sostenimiento de los regímenes. Luego, el seguimiento, control y la rendición de cuentas, que dice que le corresponde ejecutar el seguimiento, control y rendición de cuentas de los resultados de la gestión y el cumplimiento de las políticas institucionales y presentar los informes de resultados, con este a la Gerencia General, le corresponde presentárselos a la Presidencia Ejecutiva, para que sea la Presidencia Ejecutiva la encargada lo que corresponde en adelante.

Lic. Chacón Arrieta:

La versión es: “conducir el proceso de rendición de cuentas de la gestión en conjunto con el cuerpo gerencial de la Institución, considerando la evaluación sistemática de las políticas programadas, planes y resultados físicos y financieros, entre otros para la toma de decisiones de la Junta Directiva”.

Dra. Li Vargas:

Y cuando se define el perfil, en el perfil lo que dice es a quién le rinde cuentas cada quien, entonces, la Gerencia General le rinde cuentas a la Presidencia Ejecutiva. Entonces, todo lo que haga es para dar información a la Presidencia Ejecutiva, porque esta es una instancia directamente dependiente de la Presidencia Ejecutiva.

Directora Abarca Jiménez:

Otra cosa que me parece muy importante, me parece que queda bastante claro, pero no sé si lo has mencionado ahí, que las gerencias le reportan directamente a la Gerencia General, no a la Presidencia Ejecutiva, eso es muy importante.

Dra. Li Vargas:

Sí, señora. Esa parte sí debe ser así, sin embargo, la Presidencia Ejecutiva sigue teniendo la potestad, por ejemplo en el nombramiento, es decir, el Gerente General no es el que nombra los gerentes, sigue siendo la Presidencia Ejecutiva la que pone a la Junta Directiva su propuesta para nombrar esos gerentes.

Directora Abarca Jiménez:

La Junta Directiva elige el Gerente General y gerencias ¿así está planteado?

Dra. Li Vargas:

Y auditor y subauditor.

Doctor Macaya Hayes:

Aquí, en cuanto a eso de los nombramientos de los gerentes dice: “coordinar con la Gerencia General, (estas son funciones de la Presidencia Ejecutiva) la presentación de la propuesta de candidatos para el nombramiento de las gerencias y proponerlos a la Junta Directiva”.

Dra. Li Vargas:

Sí señor, sin embargo, eso bien se puede mejorar la redacción, porque por ley es una potestad de la Presidencia Ejecutiva. Cuando se puso “coordinar” es por aquello de que la Presidencia Ejecutiva, por ejemplo, quisiera abrir un concurso. Entonces, coordinaría con la gerencia que le corresponda, para que le ayude a hacer el concurso, o para recoger los atestados, pero es potestad

exclusiva por ley de la Presidencia Ejecutiva, ser quien lleva los candidatos o el candidato para ocupar las gerencias.

Director Salas Chaves:

Está en el organigrama, pero aquí no veo el tema de aseguramiento, o sea la esencia nuestra es el aseguramiento y para lograr el aseguramiento se requiere un nivel de coordinación amplísimo que va desde el Magisterio, pasando por las aseguradoras privadas y el Ministerio de Salud y todo lo demás, o sea, que alguien tuviera esa noción. Lo habíamos conversado el otro día, en el sentido de que la Junta Directiva, la Presidencia y las gerencias tienen que tener a alguien que los esté permanentemente informando, no esperar a que los hondureños se vayan a pie y crucen la frontera, sino saber cuándo están con ganas de venirse.

Dra. Li Vargas:

Usted tiene toda la razón, porque de hecho nosotros hemos sido abanderados de que el tema de aseguramiento, hay que posicionarlo bien, porque el aseguramiento no es solo Inspección, Aseguramiento, más bien es esa visión estratégica de cómo vamos a resolver el asunto la sostenibilidad.

Director Salas Chaves:

Es un tema país que tiene que ver con el Ministerio de Salud, con las privadas, con la pública, con la Caja, el Magisterio Nacional, que no solo es en salud también es en pensiones, entonces uno debería conocer muy bien, cómo opera el sistema de Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA), a quién cubre y a quién no cubre, todo y no lo veo. Entonces, me parece que valdría la pena señalarlo.

Director Devandas Brenes:

Es que ahí hay una discusión, precisamente, por ejemplo, Inspección ¿a dónde tiene que estar? Pareciera que es de Aseguramiento. Inspección es aseguramiento.

Director Salas Chaves:

No tiene que ver con el resto. Es que aseguramiento, cuando uno habla de aseguramiento, habla de cómo el país se organiza para prestar el servicio del seguro, es mucho más la visión global, o sea, que nosotros desde aquí sepamos que las privadas, el Magisterio y otros, como se mueve cada uno con el objeto de poder garantizar que, efectivamente, nuestra propuesta al país tenga sentido, tenga lógica, coordina, es de mucho nivel.

Dra. Li Vargas:

Así fue como se visualizó, de hecho con frecuencia se ve aseguramiento, meramente, como la parte de Inspección y en realidad esa parte estratégica de estar monitoreando el entorno, ver qué está sucediendo, que están cambiando las condiciones de contratación de los empleados, ver cómo hacemos para darle sostenibilidad a los seguros, todo eso, esa parte no está tan bien

desarrollada, entonces más bien la estamos retomando, porque siendo una de las partes misionales, una de las tres funciones misionales de la Caja, se está destacando y se le pone a la Gerencia General.

Director Salas Chaves:

Mario y compañeros, tal vez, para terminar de redondear el tema, el tema se puso en discusión porque resulta que en la Asamblea hay gente que está pensando que el IVM podría ser el primer pilar para todo el mundo, más demostrativo de la trascendencia de alguien que le dé seguimiento a eso, porque puede ser que no se logre, puede ser que no sea así, pero quiero decir los diputados lo están discutiendo; entonces con qué salimos nosotros, ¿cuál es nuestra propuesta?

Dra. Li Vargas:

Doña Odilié hace algo, ella tiene un pequeño grupo estratégico que lo conforman estadísticos, un ingeniero industrial y si mal no recuerdo tiene como un sociólogo, pero en realidad es eso que son temas que no están bien desarrollados, que le falta un mejor desarrollo a la luz de una organización moderna y con los retos que tiene la Institución. Inspección, como nosotros lo conocemos, de los inspectores más bien es muy operativo y eso debería salir del ámbito central, más bien debe pasarse a la parte operativa.

Dra. Li Vargas:

Aquí los compañeros de Planificación hicieron un diagramita para ver cómo estaba el nivel de la jerarquía, que obviamente la Junta Directiva por ley es la instancia de mayor jerarquía. Luego, está la Presidencia Ejecutiva que de todas formas, es parte de la Junta Directiva y, luego, viene la Gerencia General que lo que le corresponde es articular lo que se derive de la Junta Directiva y la Presidencia Ejecutiva. Hasta ahí era la presentación.

Directora Abarca Jiménez:

Creo que es un documento bastante completo, solo quería hacer una última observación ahí. Esta última filmina y me parece que está muy clarita, la Junta Directiva dirige, fiscaliza, la Presidencia Ejecutiva coordina y conduce. Mi punto de vista es que ¿la Presidencia Ejecutiva es la responsable ante la Junta Directiva o la Gerencia General? Para mí debería ser la Presidencia Ejecutiva, pero no sé si ustedes ya se plantearon esa pregunta, porque es muy importante definirlo.

Dra. Li Vargas:

Es la Presidencia Ejecutiva porque sigue siendo el de más alta jerarquía.

Director Devandas Brenes:

La ventaja que tendría de que ahora, ya no son seis gerentes, sino que tiene un Gerente General y “usted me da cuentas de lo que está pasando en otros lados” tiene uno en eso y eso que decía doña Fabiola del plurianual del presupuesto plurianual. Nosotros tenemos que trabajar eso,

desafortunadamente, la Contraloría todavía maneja presupuesto anual, pero nosotros deberíamos tener un presupuesto quinquenal, porque eso va alineado con el tema estratégico y con un montón de cosas que permitirían, efectivamente, una discusión aquí de la conducción estratégica menos operativa. Ahí lo que no veo yo, doña Julia, a nivel de Junta es la Unidad de Riesgos, porque la Unidad de Riesgos es como una cosa complicada.

Dra. Li Vargas:

Aquí cuando se define el apoyo técnico profesional, no se hizo un mayor desarrollo, pero ahí fue donde se visualizó, eso con la fase ahorita de transición, esa parte hay que darle un mayor desarrollo, hay algunos temas que quedaron pendientes de que la Junta Directiva tomara la decisión. Ya el CICAP nos entregó el borrador del último producto que es el Manual de Organización y justamente, ahora estábamos viendo algunos temas porque, por ejemplo, el rol del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISS), que la propuesta del CICAP es más bien convertirlo en una estancia de gestión del conocimiento, que esté abocado más bien a la parte de investigación, de innovación y que más bien esté directamente vinculado a la alta jerarquía y las funciones que tiene, que corresponden a Recursos Humanos. Pues, para que al fin se hagan como debe ser, más bien pasárselo a Recursos Humanos que aquí Recursos Humanos está aquí, quedó ahí, pero yo personalmente y técnicamente, tengo la duda que esto deba estar ahí, porque de acuerdo con las tendencias actuales en las organizaciones el talento humano, más bien debería estar aquí, porque tiene que estar cerca de quien emite las estrategias, para que toda gestión de recurso humano esté orientada a cumplir con esas estrategias. De hecho, mi última visita en Georgetown tenía que ver con eso y visitamos algunas organizaciones, entre ellas el Vit y el Capital One y otras organizaciones y todas muestran cómo cambiaron radicalmente, su grupo en el momento en que Recursos Humanos pasa a ser la mano derecha de la alta jerarquía.

Director Devandas Brenes:

En riesgos hay una “cosita”, hay una unidad técnica que es la que define lo que se llama el apetito al riesgo o los indicadores de riesgo, se convierte en una política, en una propuesta de política que lo trae a Junta Directiva y es la Junta Directiva la que aprueba esa política. Ahora, esa Unidad de Riesgos, que hace técnica, que hace esa política es la responsable de estar monitoreando si se está saltando o acercando a los límites de riesgos, informa a Junta Directiva, en esa función técnica de Junta Directiva administrativamente, dependería del Gerente General en el sentido de quién me da las vacaciones, etc., a quien le pide permisos. Tendría una facultad similar a la Auditoría de venir aquí y decir “vean esta alarma, está pasando esto con riesgos” para que Junta Directiva sepa. Ahora, cada unidad ejecutora, el Gerente General y los otros gerentes tienen que tener ya las unidades para enfrentar los riesgos, ya la parte de gestión de riesgos eso ya no dependería ni de esa unidad superior ni de Junta Directiva, sino de cada unidad. En Recursos Humanos, ahí lo que yo veo es que son dos cosas: hay una omisión tradicional de Recursos Humanos, que es la parte casi de contabilidad, donde llevan la planilla, se hacen los pagos, que esa es una parte que en algunas instituciones incluso lo han pasado a la contabilidad, porque es la parte muy administrativa, pero la parte de desarrollo, de talento humano, donde están pensando en la promoción, lo estratégico, eso sí tiene que estar yo creo como en una Gerencia General, porque pasarle a una Gerencia General el control de planillas es como un poco complicado, entonces ahí tendría que haber una discusión. La otra cosa, que precisamente hoy estábamos

comentando, es que tenemos pendiente lo del Reglamento de Investigación Biomédica que nosotros estábamos comentando antes, la doctora, el doctor Salas y yo, que la Caja debería de dar un salto extraordinario en ese campo, en el campo de la investigación, porque está ahí refundido en este momento en el CENDEISSS donde no se coordina mucho, se sigue haciendo una investigación bastante dispersa, sin control a nivel de toda la Caja, gente que hace cosas, pero Costa Rica yo creo que debe dar un salto en eso e incluso para beneficio regional, pero eso significaría en ese reglamento que estamos viendo que en esta estructura discutir bien esto, e incluso yo audazmente pensaba hasta tener un hospital de investigación, que además sea el que coordine todo, tener un lugar donde puedan tener pacientes, que se sepa y está claro respetando todos los derechos humanos, si hay un hospital de investigación se dirige, coordine con las universidades, coordine con el exterior, incluso creo que podría ser un centro que recoja fondos, que vengan para apoyar ese trabajo tanto del sector privado como del exterior, organismos, pero ahí tenemos una posibilidad de dar un salto extraordinario y que la Caja está en condiciones, es decir no la Caja, el país que ciertamente aquí habría que pensar en gente universitaria incluso del exterior, la formación y aquellos profesionales en diversas áreas porque también hay un tema, cuando pensamos en investigación en salud casi siempre se piensa, incluso vean que el reglamento dice de investigación biomédica, pero aquí tenemos programas de administración, de gestión, que deberían también ser objeto de investigación, o sea hay áreas donde se puede investigar en otros campos. A propósito de esto, vean que bonito sería que pudiéramos ofrecerle eso al país, incluso insisto a Centroamérica. Yo he planteado, por ejemplo con poco éxito desde luego, que aquel instituto que está en Tres Ríos, el Instituto Costarricense de Investigación y Enseñanza en Nutrición y Salud (INCIENSA), hay que estudiarlo porque, incluso, el control de la calidad de medicamentos para la Caja, pero eso debería ser una política nacional y ver cómo, no sé si es INCIENSA, son ideas que propongo para que ojalá pudiéramos avanzar.

Dra. Li Vargas:

En la parte de investigación y por eso es que más bien aprovechando que existe un CENDEISSS es cambiarle el rol, es fortalecer la parte de innovación e investigación.

Director Devandas Brenes:

El CENDEISSS tiene otra área que es muy débil, que es la de Relaciones Internacionales y debería ser de la Presidencia.

Doctor Macaya Hayes:

En el Área Actuarial hay una división ahí entre Actuarial de Pensiones y Actuarial de Salud, me parece que debe haber una Dirección Actuarial sólida y única de la Institución, porque lo que tenemos hoy es una Dirección Actuarial atomizada dentro de la misma dirección, en términos de personas y no hay mucho trabajo en equipo. Pensiones tiene su propio actuario, cuando se llega a la mesa de diálogo, se hablan de otros estudios actuariales externos porque no hay confianza, cada uno quiere su estudio actuarial y debe haber uno institucional, una dirección que se encargue de salud, se encargue de pensiones, pero no tenerlo atomizado y que cada uno quiere su actuario para revisar lo que está haciendo el otro y este es el que vale, porque al final eso crea desconfianza, entonces ¿cuál es el estudio? ¿a quién le creo? Y eso es un área que creo que debería de tener una unidad consolidada muy fuerte y única dentro de la Institución.

Dra. Li Vargas:

Sí, señor. Esta es la propuesta que hizo el CICAP, la lógica del CICAP es que cómo son dos seguros diferentes debería de fortalecerse el actuariado de cada uno de estos seguros, pero perfectamente se puede hacer en una sola unidad; sin embargo sí necesita un rebosamiento total, porque hasta donde yo sé solo Christian Torres es actuario de la Dirección Actuarial, que es una única persona y pues no estamos mandando a formar, de hecho si le pasa algo a Christian “qué torta porque es el que tenemos nada más” igual hay otros temas que la parte de riesgos también nosotros nos hemos enfocado básicamente en riesgo financiero, pero el resto de riesgo organizacional que debería estar considerándose nosotros no tenemos gente para esa parte. Igual la evaluación de tecnologías, está totalmente atomizado, evaluación de tecnologías hay una parte en Farmacoepidemiología, hay una parte en promoción de la salud, hay una parte en tecnologías en Infraestructura y Tecnologías que es una cosa ahí medio rara, ellos evalúan si un mamógrafo de tal tecnología debe incorporarse a los servicios de salud, o sea es la Gerencia de Infraestructura diciéndole a la Gerencia de Salud si incorpora o no incorpora un equipo nuevo, una tecnología nueva, ese también es otro tema que está muy fraccionado y que tampoco tenemos personal realmente preparado en eso.

Doctor Macaya Hayes:

Algo que yo no veo aquí muy de la mano que acaba de mencionar don Mario es el campo de la investigación, y como bien señala don Mario, hay investigación que no tiene nada que ver con medicinas, es en modelos de gestión, es en cómo atender una comunidad indígena, es en un protocolo, sin intervención, es simplemente análisis ahora que tenemos el EDUS, tenemos que tener un departamento que esté analizando esos datos, eso es investigación de algo que ya ocurre, que está sucediendo en todo el sistema y también, de innovar en cómo se prestan mejores servicios, hay ejemplos de esto en otros lados. Kaiser Permanente tiene un departamento de investigación e innovación y ellos están constantemente viendo costo-beneficio de procedimientos, de modelos, de gestión, de tipos de cobertura y curiosamente el 90% de la innovación que genera esa unidad viene del expediente electrónico, el 90%, ahí están los resultados en tiempo real. Yo no sé si eso debajo de la Gerencia Médica puede ser más bien una distracción.

Dra. Li Vargas:

Es aquí doctor, es que más bien se está proponiendo cambiarle totalmente el rol al CENDEISSS, porque el CENDEISSS ahorita tiene un montón de funciones atomizadas, por ejemplo, tiene la parte de investigación y tiene un fondo grande que ha recogido, pero no existe ningún lineamiento general para eso, sino que la gente viene y propone una investigación y entonces, hay un comité que se lo aprueba y les dan recursos para eso.

Doctor Macaya Hayes:

Nada más como anécdota, pero muy actual, en este congreso al que fui hace una semana en Washington sobre el cáncer, presentaron del estudio de la vacuna del virus del papiloma humano de Costa Rica de hace 11 años, han seguido monitoreando la incidencia de infección del virus y encuentran que una dosis de la vacuna no da resultados inferiores a tres dosis, dicho por el

Instituto Nacional del Cáncer de Estados Unidos, una dosis no es inferior a tres dosis después de 11 años.

Director Devandas Brenes:

Yo también percibo que la Dirección Actuarial debería ser una y además ahí está de nuevo el plan estratégico, está la elaboración de presupuesto plurianual, por eso es que yo veo que la Gerencia Financiera debe tener un gran componente en esa área.

Director Salas Chaves:

Se llama Dirección de Planificación Actuarial y Política Económica, así se llama, tiene que recuperar el nombre correcto.

Dra. Li Vargas:

De hecho era una sola Dirección, después fue que los separaron. Era una sola Dirección de Actuarial y Planificación y en algún momento las separaron.

(...) no solo las jefaturas y realmente nos ha asombrado como todos quieren participar y, entonces, preguntan, cómo quieren ayudar y se han organizado y han abierto charlas para estar enviándose información y tuvieron unas dinámicas ahí que se repartieron, incluso, se hicieron un “slogan: sumémonos al cambio” muy bonito. En la parte de levantamiento de cargas, la Empresa E&Y es una empresa bastante conciliadora, en la Caja todo el mundo ha levantado procesos, pero nos encontramos que no necesariamente están hechos como corresponde para hacer una estructura de procesos y para poder levantar cargas. Entonces, más bien E&Y adicional, nos está prestando un experto que tienen en el tema de buenas prácticas sobre jerarquía de procesos y vamos a trabajar con las direcciones y jefaturas para terminar de ordenar eso.

Director Salas Chaves:

(...) usted me dice a mí, “todo el tema de recursos humanos usted me lo puede explicar”, pero si yo soy financiero y tengo que ver con el talento humano, el problema es que talento humano se convirtió en el gran tema en empresas de servicios.

Director Devandas Brenes:

Tengo una discusión general. En la administración los administradores son generalistas, pero un administrador profesional bueno, se reúne con un abogado y le entiende, con el contador y le entiende, con el ingeniero y le entiende, con el administrador de recursos humanos y le entiende, es decir, el gerente es por definición un generalista, porque esa es una discusión que se tiene, dice “en esa oficina hay que poner un especialista tal” al revés si ponés un especialista muy especializado, valga la redundancia y tienden a encerrarse, el especialista muy especialista no oye.

Director Salas Chaves:

Está bien, eso calza perfecto en el gerente general.

Director Devandas Brenes:

El gerente tiene que tener condiciones de que si se sienta con Iván Guardia lo entiende y le discute.

Doctor Macaya Hayes:

Sí, tenemos esas fuertes inquietudes con esas dos fusiones. Ahora, ¿lo que se ha hecho hasta el momento con Ernst & Young no se ha avanzado en esas fusiones?

Dra. Li Vargas:

No señor, porque Ernst & Young esperaba que nosotros tuviéramos listo todo lo de estructura de procesos, pero cuando vinimos a retomar lo que las unidades tienen por proceso de tercer y cuarto nivel, qué feo decirlo pero están mal hechas, entonces, tenemos que retomarlas ahora, ya conversamos con ellos, están dispuestos incluso a ayudarnos. Vamos a postergar un poquito eso para poder ordenar cómo debe ser los procesos de tercer y cuarto nivel y poder levantar las cargas de trabajo y así poder definir con claridad, el peso de la carga de cada una de esas instancias. De hecho, cuando se discutió con el CICAP esas uniones, lo que se dijo es que en la Caja si usted en este momento pusiera siete gerencias, por ejemplo, y al final se decide que no son tantas las que se necesitan sino solo cuatro, eso sí es una batalla a muerte, porque de hecho ya hay gente que dice “a mí me toca esa, esa es mía”. Entonces, lo que se consideró fue hacerlo lo más conservador posible y que cuando se hiciera todo el trabajo de transición era más fácil ver con claridad cuánta era la carga y ver si ameritaba hacer gerencias independientes o ser subgerentes o ver qué tanto había que separar las propuestas, más pensando que no se generara tanto caos si no se necesita tanta extensión y fuera más fácil si se necesita una extensión mayor. Otra cosa es que cuando nosotros vemos la estructura, generalmente siempre nos posicionamos en el estado actual de la Caja y en la actualidad nosotros tenemos en el ámbito central un montón de cosas totalmente operativas que no deberían estar aquí en el nivel central, por eso pensamos en ese monstruo, ese gordo que no se puede mover, claro porque hacemos muchísimas cosas operativas, el 10% de las unidades de aquí del nivel central son totalmente operativas que deberían de estar fuera en las regiones, o en las sucursales o en los establecimientos de salud. Por eso, es que se trató de ser conservador para que fuera en la transición que ya tuviéramos en definitiva un marco más claro de cuánto debía ser la extensión de estas gerencias. De todas formas, finalmente lo que sí dice de por sí el acuerdo de diciembre del 2017 es que las propuestas de ajustes es la Junta Directiva la que finalmente las avala, esta es la propuesta que hace CICAP y nosotros podemos decirle qué incluye cada una de ellas y hay cosas que incluso yo he dicho que a criterio personal hay cosas que yo las hubiera puesto en otro lado o las hubiera definido de otra forma, pero esta es la propuesta de CICAP y con base en ella trabajamos y vamos documentando esos aspectos que consideramos que más adelante les traeremos a la Junta Directiva, para que valoren y nos digan exactamente dónde esperarían que queden.

Doctor Macaya Hayes:

Sí, es más fácil separar que unir.

Dra. Li Vargas:

Sí, señor, en esta Caja sí porque la cosa más increíble es que está también el mapa de procesos, que el mapa de procesos no es equivalente a la estructura y entonces dicen que ya hay personas que han dicho “yo soy el Director de Control de Activos” ¿cómo vamos a tener una Dirección de Control de Activos? Es un proceso institucional que hay que darle recursos, que hay que tenerlo controlado, que hay que ver los riesgos, pero jamás podríamos hablar de que vamos a tener una dirección de control de activos. Así es, Pensión, a nosotros nos han llegado las personas a decir “¿es cierto que tal unidad va a desaparecer, porque si desaparece esa es la mía” No, todavía no hay nada claro y específico. Incluso, en una ocasión nos topamos una gente que decía que la Caja no les había permitido la movilidad laboral y que la verdad es que la Caja estaba obligada a dejarlos irse para donde ellos querían, pero la Caja no está obligada a nada, la Caja lo contrató para estar aquí y aquí se tiene porque aquí se necesita. Por ejemplo, ¿el tema de Actuarial sí quiere que lo incluyamos la unión de una vez en el Manual de Organización?

Doctor Macaya Hayes:

Sí, es decir, una unidad actuarial fuerte y única.

Directora Abarca Jiménez:

¿En dónde? Yo lo veo en Planificación, no sé los demás.

Directora Solís Umaña:

Con los más inteligentes del grupo, para que vean a futuro.

Dra. Li Vargas:

Bueno, hay que modificar un poco la parte de selección de personal.

Doctor Macaya Hayes:

Pero eso da igual cómo se configure. Hace falta fortalecer esa profesión y teniéndolas separadas entre dos gerencias o tres, más bien la debilita aún más.

Dra. Li Vargas:

Nos pasó algo que yo le dije a la gente de “E & Y”, “les pido perdón porque es super penoso lo que nos pasa”. Hicimos una encuesta para ver cómo está el conocimiento sobre el proyecto y para ver cómo se maneja la información, para que la gente esté bien enterada y tranquila, entonces, como las jefaturas se suponen que son el (...) y todo el mundo llega a consultar, se hace una muestra para jefaturas y se hace una muestra para personas regulares, de las personas regulares la muestra eran como 230 y contestaron 99 que está bien. Entonces, las muchachas nos decían “pero, nunca nos había pasado esto tan extraño” y a mí me dio pena, porque dice “de las 230 personas de las muestras de la Jefaturas, nos contestaron 450 y hay otras 420 encuestas que entraron las empezaron a llenar y no las terminaron”. Entonces, eso habla del nivel de inmadurez

de nuestras jefaturas, que lo único que les preocupa es tergiversar la información. Lo que hicieron fue pasar el “link” a toda su gente, para que la empezaran a llenar y justamente el “link”, lo que se quería era que fuera anónima la encuesta para que la gente estuviera tranquila, por eso no se bloqueó con la IP y por eso la pudieron pasar a todo el mundo. Cuando vemos eso, vemos que, eventualmente, el nivel de inteligencia emocional de nuestras jefaturas, no es el óptimo para estar de líderes de los grupos, porque curiosamente los de “a pie” respondieron y era normal, ellos dijeron “normalmente contesta un tanto por ciento”, pero las jefaturas fueron las que nos hicieron eso y sentí mucha pena cuando “me dijeron nunca en la vida en todas las organizaciones que hemos estado nos ha pasado esto, es la primera vez”. En el tema de las funciones tenemos la propuesta de CICAP, ¿no sé si gustan que ajustemos las que vimos ahora con ustedes? Porque en realidad lo habíamos visto con la anterior Junta Directiva, las ajustemos con las observaciones que ustedes nos hacen y les pasemos también las del CICAP, se las podemos pasar el miércoles para que ustedes las tengan el jueves.

Directora Abarca Jiménez:

¿Qué quiere decir también las del CICAP?

Dra. Li Vargas:

Bueno, es que el CICAP hace una propuesta de las funciones menos detallada.

Director Devandas Brenes:

Es que si ya forma parte de un proceso superado, eso vino aquí, se discutió y se mandó a Planificación, Dirección Jurídica, es decir ya se vio esto, sino es como devolverse. Presidente, a mí me parece que hablando de Planificación, porque nosotros deberíamos hacer una hoja de ruta con fechas, es que el problema que tenemos es que ya se nos vencen los recargos, no es en diciembre la decisión hay que tomarla ya, sería en el mes de noviembre para resolver, entonces yo sí creo que habría que hacer como una hoja de ruta y decir “tal día para salir”, porque si no volvemos a quedarnos dando vuelta ahí alrededor del tema y no decidimos. No sé si es muy audaz de parte mía, pero yo sugiero como, lo digo en borrador, como que tomáramos un acuerdo y decir “Señor, Presidente, con base en las funciones que hemos visto, que se consideran aprobadas, presente las propuestas del Gerente General con su salario” eso podría ser un acuerdo, pero no quiero atropellar, porque eso hay que resolverlo, ya están las funciones, faltaría el perfil, revisar.

Doctor Macaya Hayes:

¿Todos estamos de acuerdo con las funciones?

Todos: Sí, con los ajustes.

Director Devandas Brenes:

Aprobadas las funciones. Ahora, habría que poner una fecha que usted diga en cuánto tiempo estima, porque hay que traer el perfil y el salario y usted decide el método. Aquí hemos seguido

varios métodos, uno que es el concurso, eso es fatal, con concurso, porque los concursos implican que a cada tema se le da un puntaje, la gente participa y entonces resulta que una persona le dice “no, usted solo 7 puntos”. Entonces, apela y se va al Contencioso Administrativo y es una cosa tremenda. La otra es la presentación de atestados, entonces, las personas presentan sus atestados, pero no hay concurso.

Doctor Macaya Hayes:

¿Qué es lo que se ha seguido hasta el momento?

Director Devandas Brenes:

Eso fue lo que hicimos después de unas experiencias aquí tremendas para nombrar al Gerente Administrativo, viera usted lo que costó, entonces, al final se dice “de acuerdo con la ley el Presidente Ejecutivo propone”, usted tiene un problema que es que tiene que demostrar la idoneidad, porque ese es un requisito constitucional muy subjetivo también, pero hay algunos elementos claves, digamos formación profesional, la experiencia.

Directora Abarca Jiménez:

Para eso es el perfil, disculpe que lo interrumpa, para eso es importante definir el perfil.

Director Devandas Brenes:

Pero yo hago el perfil, ahora, viene la gente que me presenta atestados, entonces, los tengo que calificar esos atestados y con base en eso usted trae aquí una propuesta. Puede escoger, o presenta un nombre y si la Junta Directiva le dice “no” tiene que volver a presentar otro, o puede presentar como se hizo con la Gerencia Médica que vinieron cinco candidatos, los oímos y la Junta Directiva toma una decisión. Pareciera como que lo más bonito es como que nos presenten una lista de 3 ó 4 no sé. Pareciera que es como lo idóneo para que nosotros también estemos más tranquilos.

Sugerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Así como de memoria, me parece que ahí hay un proceso, con todo se hizo una lista de atestados de avanzado para el Gerente General, para la designación, no sé si me equivoco.

Todos: Sí, claro, ya hay una lista.

Sugerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Lo que quiero decir con esto, es que hay que tener cuidado si es que hay que jalar a un lado cómo es que se deja y se retoma otra idea diferente, no es tan sencillo tampoco, hay que tener cuidado.

Directora Abarca Jiménez:

También hay que tener cuidado con ese proceso por la metodología que se desarrolló, porque si vamos a evaluar a todos con esa metodología, o sea si nos va a obligar a evaluar a los candidatos con esa metodología eso es como una camisa de fuerza.

Director Devandas Brenes:

Eso es lo que hay que discutir. Si hay algunos temas en eso de la idoneidad muy complicados, por ejemplo, en la sesión psicométrica. Creo que por seguridad de la Institución algún análisis en ese terreno debería hacerse. Creo, salvo mejor criterio, como dice el refrán “caras vemos y corazones no sabemos”, es decir, se nos puede presentar una persona y resulta que tiene algún problema psicológico. Además, en eso sí yo insisto en que hay que pedir mucho la capacidad de liderazgo, porque se nos puede presentar un profesional de alto nivel, pero con poco liderazgo y en una Gerencia General.

Directora Abarca Jiménez:

Yo pienso que eso mucho se ve con la experiencia que ha tenido liderando y los resultados que ha tenido en las organizaciones.

Director Salas Chaves:

Presidente, yo con todo respeto, quisiera retomar lo que José Loría planteó en su momento, que me pareció muy importante, es decir, no dejar la lista que hay, así como plantea don Gilberth, sin ninguna tensión, o sea son gente nuestra, importante, que ocupan posiciones importantes en la Institución en este momento y el traerlos y haberlos entrevistado. Yo creo que les dio la satisfacción de haber podido expresar a la Junta lo que pensaban, escuchada a esa gente no nos parece, no le parece al Presidente, perfecto, pero no dejarlas colgadas porque fue muy largo, muy complejo, muy difícil como para que luego ni la tomaran en cuenta. Me parece que puede ser una cosa importante del procedimiento que la gente no salga golpeada.

Doctor Macaya Hayes:

Me parece importante eso.

Dra. Li Vargas:

Como está aprobada la estructura (...) en el escenario dos y estamos haciendo una modificación en lo de Actuarial ¿podemos dejarlo en acuerdo? porque es que el acuerdo de diciembre del 17 dice que los cambios a esa estructura se harán con el aval de la Junta Directiva, entonces como estamos uniendo las actuariales, para que quede de una vez definido este tema, por favor.

Doctor Macaya Hayes:

Repetí eso otra vez.

Dra. Li Vargas:

Es que el acuerdo de Junta Directiva, cuando se aprobó para empezar a trabajar la transición de diciembre del 17, el escenario dos que presentó el CICAP, que fue el que yo les mostré, dice que para hacerle cambios a esa estructura tiene que ser con el aval de la Junta Directiva y como estamos modificando lo de Actuarial y lo estamos uniendo en una sola ¿podríamos dejarlo en el acuerdo, por favor?

Sugerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Una acotación, a nivel de lo que plantea, esto lo digo solo para que se valore si procede, dado que estamos a tiempo del proceso de reestructuración que sabemos que jurídicamente se las trae. En cuanto a movimientos que se hagan y es que: el principio general es que todos estos cambios tienen que tener una base técnica, eso lo planteo solo para la parte técnica lo valore si se puede hacer así, porque yo podría considerar las inquietudes de la Junta Directiva y la oportunidad de que se coloque aquí y se coloque allá, lo que no sé es si eso basta para tener por sustituido el criterio técnico o prescindir de él, no sé si es el CICAP o quién es el que lo da, para el punto de tomar el acuerdo y que ya se entienda el cambio hecho a la propuesta dos que usted menciona. Lo quiero dejar como un planteamiento nada más ahí para valoración.

Dra. Li Vargas:

Esa propuesta técnica sería con igual porque con ellos se trabaja la transición, pero la Junta Directiva fue la que tomó el acuerdo, yo lo que no quisiera es que después nos digan “Julia cambió eso y no hay un acuerdo que diga que lo cambió”.

Sugerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Lo que pasa es que yo lo que creo que el acuerdo se toma, pero la Junta para que no quede desprotegida debe hacerlo sobre alguna base técnica o alguien que le dé un visto bueno técnico, que eso no tiene problema.

Director Devandas Brenes:

Yo diría que se instruya al equipo de Reestructuración para que presente un análisis técnico de la organización de las funciones actuariales en la Caja, ni siquiera ponerle nombre de nada, un análisis técnico de la organización de las funciones actuariales en la Institución y que ellos se respalden con las otras unidades de apoyo y presenten aquí ya una propuesta, digo yo, para subsanar la inquietud de don Gilberth Eso no es que urge tomarlo hoy.

Director Salas Chaves:

Yo no sé si en el primer acuerdo podrían decir que todas las funciones del Gerente General, como es un acuerdo, en moción del Presidente Ejecutivo, es decir para que quede claro que eso se vio en Junta, los dos juntos y se encontró que son complementarios, que son adecuados, que se articulan bien, algo así.

Director Devandas Brenes:

Es que estamos en las del Gerente General y del Presidente Ejecutivo.

Director Salas Chaves:

Es que están aquí juntas, pero no lo dice ahí.

Doctor Macaya Hayes:

Pero hasta que no haya Gerente General.

Directora Jiménez Aguilar:

Hay una duda que yo tengo con respecto de dos cosas que hemos hablado en algún momento, no sé si es aquí el acuerdo de la posibilidad de que el Gerente General fuera nombrado con la excepción de que se pueda suspender su nombramiento en cualquier momento, no como los otros gerentes que son por tantos años ¿se acuerdan que habíamos dicho eso? La otra también si legalmente nosotros podríamos hacer el nombramiento de los gerentes ahorita por un período de un año para darle oportunidad al Gerente General, que nos hiciera un replanteamiento en caso de que lo considere necesario, es que son dos temas que hablamos sobre plazos que tiene que ver con asuntos legales.

Sugerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

En cuanto a lo primero el tema específico legal (...), no lo tengo tan claro si se ha acordado que fuera el Gerente General a un plazo determinado, me parece que fue lo que planteó. Lo otro es que sí, la Junta Directiva puede nombrar interinamente por un plazo que estime conveniente a un gerente, como cualquier funcionario, con la claridad de que tiene un objetivo mayor que es definir el tema de la reestructuración, digamos que es un tema que yo lo veo viable y más aún todavía, voy a retomar unas palabras de doña Marielos, que yo creo que es útil cuando se ha hablado el tema de la reestructuración y los nombramientos. Bueno, doña Marielos ha dicho que lo real es lo que hay hoy y que la consolidación y la reestructuración es una eventualidad que posiblemente sea, pero que no se ha dado. Por lo tanto, yo pienso que la Junta incluso podría, si lo estimara así, nombrar gerentes como tiene que nombrar y producto de la reestructuración esos cargos, pueden ser removidos, igual que hoy puede suceder. Hoy hay gerentes nombrados en sus cargos, en ejercicio, y si se da la reestructuración esos gerentes mañana, pasado mañana cesan en sus cargos y eso es lo que aconseja técnicamente la reestructuración, pero en concreto sí, la Junta Directiva si lo estima puede determinar que pese a que la Ley Constitutiva tiene un plazo preestablecido de seis años para ejercicio de una gerencia, considerando este contexto ha decidido nombrar interinamente en el cargo de gerente a A) o a B), a efectos de ver el desenlace de la reestructuración. Es un tema que hay que desarrollarlo y ponerlo ahí, pero no le veo mayor dificultad.

Directora Jiménez Aguilar:

Pero (...) ¿cuándo, ya se va a nombrar?

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

En el momento en que la Junta quiera nombrar a un gerente de estos, a un cargo que está faltando para un titular.

Doctor Macaya Hayes:

Bueno. Entonces, tendríamos tres acuerdos aquí, las funciones que ya se aprobaron una vez que entra un Gerente General.

Directora Abarca Jiménez:

Sí, eso tiene que decirlo, me parece.

Doctor Macaya Hayes:

El segundo acuerdo, es preparar el perfil. Yo diría que es preparar una propuesta de perfil.

Director Salas Chaves:

De perfil y de salario.

Directora Abarca Jiménez:

¿Pero eso hay que definirlo de una vez? ¿No sería lo ideal esperar a que entre el Gerente General para ver qué necesita en el “staff”?

Doctor Macaya Hayes:

Eran tres asesores, chofer y secretaria.

Directora Abarca Jiménez:

Eso es tan difícil, cómo uno le va a decir al Gerente General lo que necesita, sí va a necesitar una secretaria.

Directora Solís Umaña:

Lo que tiene que tener uno es un asesor dependiendo del número de gerencias.

Doctor Macaya Hayes:

Si quieren el jueves yo les traigo una propuesta, hay que ver el tema del perfil y todo esto.

Dra. Li Vargas.

Puede ser antes. ¿quiere que lo veamos el miércoles en la tarde, doctor?

Doctor Macaya Hayes:

Tendría que ser como a las 5:30 p.m.

Dra. Li Vargas:

Tenemos pendiente el último producto del CICAP, es de aprobación de la Junta. Entonces, nosotros estábamos dando tiempo porque la doctora Solís, se había integrado recientemente y usted se había integrado recientemente. Entonces, yo le pedí al CICAP que nos diera hasta el 31 de octubre tiempo para poder pedirle el espacio a la Junta Directiva, para que ellos presenten este producto, pero tal vez ahí se los dejamos para que ustedes nos den fechas para el equipo del CICAP.

Doctor Macaya Hayes:

¿Cuál producto es éste?

Dra. Li Vargas:

El último producto ya es el Manual de Organización, es la estructura organizativa explicada unidad por unidad.

Director Devandas Brenes:

Una vez que se recibe a satisfacción pero no queda (...).

Dra. Li Vargas:

Sí, porque eso se debía modificar eventualmente con la transición, si la Junta Directiva solicita ajustes habría que ajustar el manual.

Directora Abarca Jiménez:

Una pregunta, es que ahora me decía Gilberth y me quedé pensando, que aquí estamos acordando hacer una propuesta de perfil, pero ya se había hecho un proceso con un perfil y una metodología, hay que definir qué vamos a hacer con el anterior.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Hay un listado que se hizo, la gente se sintió atraída a presentar su nombre en el listado, con base en el perfil y la Junta Directiva, toma un acuerdo de ver si se modifica ese perfil y la gente está ahí esperando, es como que hay que alinear cosas metódicamente antes.

Doctor Macaya Hayes:

Tal vez, el acuerdo dos no deberíamos de votarlo. Las funciones sí, de hecho habría que notificar esas funciones, para los que expresaron su interés estas son las funciones.

Director Devandas Brenes:

¿Por qué el perfil no? Es que convocan, invitan, las funciones van a ser éstas, pero hay que definirle el perfil.

Doctor Macaya Hayes:

Pero es que ya se había definido

Directora Abarca Jiménez:

Lo que tenemos que definir es qué vamos a hacer.

Doctor Macaya Hayes:

No es un concurso, es un levantamiento de elegibles.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Es un levantamiento, una lista de elegibles, pero con todo y eso no sé qué tanto se puedan estar cambiando las reglas.

Doctor Macaya Hayes:

Además de que hay que respetar el interés, el proceso que siguieron todos.

Directora Abarca Jiménez:

Creo que vale la pena revisar el perfil, pero no dejarlo como acuerdo y definir qué vamos a hacer con ese proceso anterior.

Doctor Macaya Hayes:

Esa es la clave.

Director Devandas Brenes:

No se le va a hacer muchos cambios, pero no sabemos, cuando ustedes lo vean y lo lean en la de menos surgen ideas y hasta podríamos decir que lo que se ha hecho hasta ahora se declara desierto.

Directora Abarca Jiménez:

Y que esa gente se va a considerar en el nuevo proceso.

Directora Solís Umaña:

Tienen la libertad de volver a participar.

Dra. Li Vargas:

(...) La Junta Directiva tuvo una encerrona, estuvieron viendo la reestructuración, nosotros no participamos y quedaron de acuerdo en que iban a ver algo del proyecto, después vinieron y aprobaron lo del Gerente General, pero ya se había sacado un concurso por Gerente de Salud, entonces lo que se hizo fue que a la gente que había participado por Gerente General de Salud los llamaron y les dijeron que los estaban pasando al concurso de Gerente General y todos aceptaron y no hubo mayor problema, lo que ellos hicieron fue que como habían puesto los currículums para el Gerente General de Salud les consultaron que si estaban de acuerdo en participar ya no en ese, sino el de Gerente General y los que dijeron que sí los incorporaron dentro de la lista. ¿Hacemos una revisión? Puede ser una revisión sobre el perfil.

Directora Jiménez Aguilar:

Tal vez, sobre el perfil, el salario y el proceso de selección que ya está adelantado.

Director Devandas Brenes:

Presidente, el miércoles a las 5:30 p.m. usted quedó en reunirse con ellos para ver perfil, puede reconstruir el proceso, las listas y traer el jueves aquí un resumen.

Doctor Macaya Hayes:

Hacer un resumen del proceso seguido hasta hoy para la Gerencia General. Realmente, es el proceso seguido respecto del cargo de la Gerencia General. Entonces, estamos aprobando las funciones del nombramiento de la Gerencia General. ¿Todo el mundo está de acuerdo con estos tres acuerdos? Votamos, en firme.

Nota: (...) Significa no se comprendió el término o la frase.

Por consiguiente, y habiéndose hecho la presentación pertinente por parte de la doctora Dra. Li Vargas, Directora del Proyecto de Reestructuración del Nivel Central y con base en lo deliberado, la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Aprobar las funciones futuras del Presidente Ejecutivo y del Gerente General con base en lo presentado en el artículo 8º de la sesión Nº 8967 del 23 de abril de 2018 y con las observaciones realizadas, lo cual entrará en vigencia una vez nombrada la persona en el cargo de la Gerencia General.

ACUERDO SEGUNDO: Solicitar a la Dra. Julia Li Vargas, Directora del Proyecto de Reestructuración del Nivel Central que presente un resumen general sobre el proceso seguido respecto del nombramiento de la Gerencia General.

ACUERDO TERCERO: Se instruye a la Dirección del Proyecto de Reestructuración del Nivel Central que presente un análisis técnico de la organización de las funciones de la Dirección de Actuarial y Económica.

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

Se retiran del salón de sesiones la Dra. Julia Li Vargas, Directora del Proyecto de Reestructuración del Nivel Central y el Lic. Lorenzo Chacón Arrieta.

ARTICULO 4°

Se distribuye el oficio N° GF-5010-2018 suscrito por el Lic. Ronald Lacayo Monge, Gerente Administrativo con recargo de la Gerencia Financiera, que contiene **Propuesta reactivación de plazas, para atender lo solicitado por la Junta Directiva (artículo N° 313 de la sesión N° 8986 del 30 de agosto de 2018).**

Expone el Lic. Ronald Lacayo Monge, Gerente Administrativo con recargo de la Gerencia Financiera, con base en las siguientes diapositivas:

1)



PROPUESTA **Reactivación plazas**

Oficinas Centrales, Direcciones Regionales de Servicios de Salud y Financieros

Octubre 2018

2) Antecedente **Reactivación de Plazas**

Ingresan al salón de sesiones el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente Médico; Lic. Jaime Barrantes Espinoza, Gerente de Pensiones; Arq. Gabriela Murillo Jenkins, Gerente de Infraestructura y Tecnologías, y con recargo funciones Gerencia de Logística

Continúa la exposición el Lic. Ronald Lacayo Monge, Gerente Administrativo con recargo de la Gerencia Financiera, según detalle:

3)



“...**ACUERDO SEGUNDO:** las plazas que adquieran la condición de vacantes producto del pago de prestaciones legales que pertenecen al Nivel Central, Direcciones Regionales de Servicios de Salud y Direcciones Regionales de Sucursales Financieras, deberá la Gerencia respectiva, en atención al procedimiento técnico y normativo establecido, **presentar su propuesta de reactivación ante la Presidencia Ejecutiva**, quien valorará la pertinencia de la reactivación de la plaza o su eventual reubicación o eliminación del código respectivo. De forma mensual o cuando así se requiera, la Presidencia Ejecutiva remitirá un informe consolidado para conocimiento de la Junta Directiva y su eventual aprobación...”

4)



“Respecto al informe consolidado de reactivación de plazas se solicita al Gerente Administrativo un informe sobre la identificación de urgencia de estas plazas con la debida justificación. Asimismo presentar el presupuesto de estas plazas y el pago de prestaciones legales.”

5) **Distribución plazas a reactivar**

6)



7)



8)



9)



10)



11)



12)



13)



14)



15)



Cambio de perfil

16) Presupuesto – costo
plazas a reactivar

17)

**Presupuesto total para la reactivación de 107
plazas**

- Cifras en millones de colones, agosto 2018 -

Dependencia	Presupuesto Total
Gerencia Administrativa	442.9
Gerencia Financiera	706.7
Gerencia Infraestructura y Tecnología	331.6
Gerencia Logística	465.3
Gerencia Médica	1056.2
Gerencia Pensiones	442.4
Presidencia	212.9
Total general	3,658.0

Fuente: Dirección de Presupuesto

18)

**Montos cancelados a los 107 funcionarios por
Prestaciones legales**

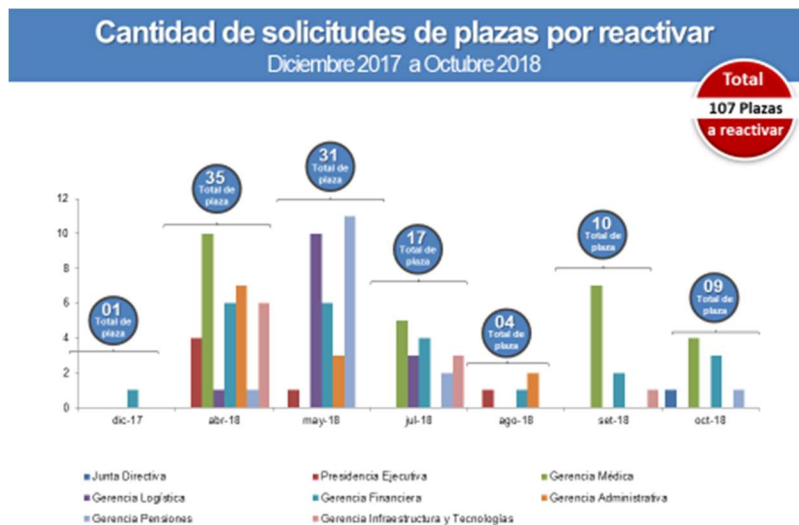
- Cifras en millones de colones, agosto 2018 -

Dependencia	Cesantía	Aguinaldo	Salario Escolar	Vacaciones	Total Prestaciones
Gerencia Administrativa	418.8	15.6	18.1	16.2	468.7
Gerencia Financiera	608.5	24.3	17.1	23.6	673.5
Gerencia Infraestructura y Tecnología	233.3	8.7	4.7	8.9	255.6
Gerencia Logística	369.4	15.4	9.1	6.8	400.7
Gerencia Médica	793.9	25.4	22.2	32.7	874.3
Gerencia Pensiones	317.9	10.3	5.5	10.9	344.6
Presidencia	224.0	6.7	3.7	5.0	239.5
Total general	2,965.8	106.5	80.4	104.1	3,256.9

Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal

19) Meses de presentación
plazas a reactivar

20)



21) Propuesta Acuerdo Junta Directiva

22) Propuesta Acuerdo Junta Directiva

De conformidad con el oficio GF-5010-2018, del 19 de octubre de 2018, suscrito por la Gerencia Financiera, donde se presenta el informe consolidado de reactivación de plazas a la Junta Directiva y con fundamento en lo acordado en el artículo 313, de la sesión 8986, celebrada el 30 de agosto de 2018, se acuerda:

ACUERDO PRIMERO: Aprobar la reactivación de 91 plazas vacantes, cuya condición fue adquirida por jubilación de funcionarios sujetos al pago de prestaciones legales, u otra condición, de las mismas 88 mantienen su perfil original y sólo 3 de ellas presentan cambio de perfil y cuentan con el respectivo estudio técnico y presupuestario.

ACUERDO SEGUNDO: Con relación a las 16 plazas a reactivar con cambio de perfil, y que no cuentan con criterio técnico, se instruye a las unidades ejecutoras que coordinen los estudios respectivos con la Dirección de Administración y Gestión de Personal y las presenten en el plazo de un mes, atendiendo el procedimiento establecido en el artículo 3° de la sesión 8744, de fecha 9 de octubre de 2014.

Lic. Lacayo Monge:

Recordar que como esto es continuo, dinámico, es decir, se pensiona gente todos los meses, las necesidades que trajimos eran en agosto 98 plazas, se presentaron algunas urgencias, hay más, pero nos pidieron cinco más, yo las vi con el doctor, unas de Junta Directiva, otras de

Presidencia, que son cinco plazas más y recién recibimos tres plazas, más de pensiones que don Jaime me dijo que son urgentes de la Calificación de la Invalidez, no están en este consolidado, porque llegó tarde pero la idea es que las explique ahora don Jaime. Hay un crecimiento con el dato original visto acá. De esas 107 plazas hay 16 que tienen un cambio de perfil, no tienen estudio técnico, entonces, las estamos dejando por fuera hasta que se haga el estudio técnico, nos quedan 91, de esas 88 mantienen el perfil y hay 3 con cambio de perfil que tienen estudio técnico. El detalle así muy rápido: Junta Directiva tiene una secretaria de alta gerencia para reactivar que entró la semana pasada, las de Presidencia son 06, Auditoría tiene 32 Asistentes de Auditoría, un Jefe de Área de Sede de Planificación Institucional, Actuarial tiene 1 profesional 3 y un Jefe Subárea de Sede y la Contraloría de Servicios tiene una Secretaria 3. La Gerencia Médica son 26 plazas, son bastantes: 02 del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISS), 02 de la Dirección de Compras de Servicios de Salud, 02 de la Dirección de Redes de Servicios de Salud, 04 de la Dirección de Desarrollo de Servicios de Salud, hay una de Proyección de Servicios de Salud, una de la Huetar Atlántica, 03 de la Brunca, 02 de la Norte, 02 de la Central Sur, 02 de la Norte y 05 de la Pacífico Central. Recuerden que por disposición de Junta Directiva, las plazas de direcciones regionales y nivel central tienen que venir acá, todas las que son de atención directa: hospitales, clínicas, áreas de salud de EBAIS, sucursales, esas las reactiva directamente el Gerente. La Gerencia de Logística son 14 plazas en total, una de la Dirección de Aprovisionamiento de Bienes y Servicios, 02 del Área de Adquisiciones de Bienes y Servicios, 10 de Almacenamiento y Distribución y una de Planificación de Bienes y Servicios. La Gerencia de Infraestructura y Tecnologías 10 plazas a reactivas: 02 de Despacho Gerencial, 06 de la Dirección de Mantenimiento Institucional, una de la Dirección de Equipamiento Institucional y una de la Dirección de Administración de Proyectos Especiales. La Gerencia Financiera 23 plazas a reactivar: 04 Financiero Contable, 2 de Cobros, 01 de coberturas Especiales, una de Presupuesto, 01 de SICERE, 03 de Inspección, 02 de la Huetar Atlántica, 02 del Despacho Gerencial, 3 de la Brunca, 02 de la Dirección Regional Central y 02 de la Huetar Norte. La Gerencia Administrativa 12 plazas a reactivar: 1 de la Dirección de Comunicación Organizacional, 01 del Área de Investigación y Seguridad Institucional, 01 de la Dirección Jurídica, 01 de Bienestar Laboral 2 de Servicios Generales y 06 de la Dirección Administración y Gestión de Personal. La Gerencia de Pensiones tiene 15 a reactivar: 01 de la Dirección de Administración de Pensiones, 03 de la Dirección de Calificación de Invalidez, 01 del Área Gestión de Pensiones, 01 de la Gerencia, 03 de la Dirección Financiera Administrativa, 01 de Prestaciones Sociales y 05 de la Dirección Administración de Pensiones. Estas 15 más las 03 que don Jaime ahora más adelante expondrá, serían 18. Aquí tenemos 107, más estas 03, hablaríamos de 110 y ahora les vamos a enseñar el período en las que se han acumulado estas 107 más 03 que Jaime nos va a presentar ahora. Esto es el presupuesto de esas 107 plazas, son tres mil seiscientos cincuenta y ocho millones de colones y lo que se pagó en prestaciones son tres mil doscientos cincuenta y ocho colones por esas 107 plazas.

Director Devandas Brenes

¿Es el costo por cuánto tiempo?

Lic. Lacayo Monge:

Es que son muchas plazas. Eso es lo que costó liquidar, el total de pagos y otro es el presupuesto que se tenía.

Director Devandas Brenes:

Pensé que era el costo de las que vamos a reactivar.

Lic. Lacayo Monge:

No, porque básicamente esas ya están presupuestadas.

Director Devandas Brenes:

Sí, pero ¿cuánto cuestan?

Lic. Lacayo Monge:

Se habló del presupuesto y del gasto que se generó para las prestaciones, que es lo que tenemos aquí, pero habría que definir un plazo porque son plazas que se reactivan. Usted las puede reactivar este mes, pero son plazas de continuo, no van a decir cuestan tanto porque habría que ver hasta cuándo van a estar activas esas plazas, habría que suponer algo ¿me explico?

Director Devandas Brenes:

Pensaba en el costo del presupuesto anual.

Lic. Lacayo Monge:

Yo creo que ese detalle sí está aquí. Como costo no está, está nada más relacionado con el pago de prestaciones: presupuesto y pago de prestaciones. Ahí hay una plaza que se congeló en diciembre 2017, hay 35 plazas desde abril, mayo hay otras 31 plazas que pasaron a congelarse, julio 17 plazas, 4 en agosto, 10 de setiembre, 9 de octubre, es el acumulado de todo el año lo que trajimos de plazas que se han congelado por pago prestaciones.

Directora Abarca Jiménez:

Solo unas preguntas nada más para entender. Una pregunta es que están presupuestadas ¿quieren decir que están incluidas con contenido presupuestario en el año 2019?

Lic. Lacayo Monge:

Sí, porque esa es la nómina institucional de la planilla, la relación de puestos.

Directora Abarca Jiménez:

Y la otra pregunta es ¿y las plazas anteriores a diciembre 2017 habían sido congeladas o qué pasó?

Lic. Lacayo Monge:

Se congelan y se reactivaron creo que en mayo, fue antes de esta Junta Directiva (...).

Lic. Barrantes Espinoza:

Lógicamente, los compañeros gerentes tienen planteada la justificación, porque son plazas de personas que se van pensionando, pero yo quiero hablar un poco de la particularidad del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (RIVM), porque esta es una medida que se tomó de congelación muy ligada a la crisis de salud. En este caso, los elementos que se dieron en el 2011, pero Pensiones en este sentido del IVM, prácticamente, del 2010 no tiene plazas nuevas, se generan en el año toda una serie de plazas nuevas para atender los servicios de salud, pero los de Pensiones prácticamente han estado estancados. Entonces, esta medida, que también se incluyó a Pensiones, Pensiones es prácticamente, solo 300 empleados que están en Jorge Debravo, conforme se van pensionando. Entonces, Pensiones más bien en lugar de poder tener, tenemos que hacer lo mismo o más porque la demanda de pensiones va creciendo con cada vez menos recursos. Entonces, esta medida sí nos ha afectado bastante, sobre todo en el tema de calificación de la invalidez, en el sentido de que, por ejemplo, se pensiona un psiquiatra, ahora traemos una plaza porque se va la directora de Calificación de Invalidez y no hay forma de poder cubrir esa plaza. Son plazas que ya son, bien lo exponía don Ronald, están en el presupuesto y son como lo mínimo que tenemos, para operar en ese sentido. No son creación de plazas nuevas son prácticamente, para poder continuar. Algunas son para el Régimen no Contributivo (RNC), incluso, tienen otro financiamiento, pero sí nos está limitando bastante en cuanto a tiempos de respuesta, plataforma y calificación de la invalidez. Entonces, sí vemos muy importante lógicamente igual las de los compañeros, sí quería hacer esa aclaración en el tema de Pensiones, hablando del Seguro de IVM.

Arq. Murillo Jenkins:

Buenas tardes, el otro día que discutíamos las plazas con el doctor Macaya, él nos decía “si se reactivan las plazas, si quedan donde están haciendo lo mismo ¿dónde está la innovación y dónde está la optimización de procesos? Decía el doctor Macaya. El tema es que primero reafirmar que esto no es creación de plazas, o sea, son plazas de gente que se jubiló, que estaban haciendo un trabajo, se jubilan y la plaza queda congelada, eso es una disposición interna que tiene la Junta Directiva, que toda persona que se jubila la plaza queda congelada, eso afecta las plazas de Oficinas Centrales. Las de los hospitales hay una autorización para que los directores reactiven esas plazas, ellos tienen potestad para reactivar las plazas, entonces, estas son las que tienen que ver directamente con el nivel central. Sobre lo primero que comentaba de los procesos, básicamente, lo que yo he aprovechado en muchos casos es que hay plazas que uno traslada horizontalmente, para reforzar procesos y proyectos nuevos y eso lo que dice es ir incentivando otros procesos, por la transformación que va teniendo la Caja ya no son tan imprescindibles o son absorbidos por otros. Voy a dar un ejemplo, algunas de las plazas en el pasado que yo he aprovechado para descongelar, han sido trasladadas al EDUS. El EDUS actualmente la unidad ejecutora se ha nutrido de algunas plazas de otras unidades, que las hemos ido sacando y las hemos ido pasando al tema del EDUS, alguna plaza administrativa pasa a una plaza técnica y eso ha permitido tener un músculo en el tema del EDUS e ir haciendo esa transformación. Obviamente, esto con la reestructuración cobra mucha más potencia, esos mecanismos para

mover la estructura, pero mientras no haya reestructuración estos son mecanismos que uno usa para poder mover eso. En el caso nuestro, por ejemplo hay unas plazas que son del almacén, hay dos profesionales que nosotros, cuando yo pregunté para qué las querían y me dieron la explicación, pues la verdad preferí que la plaza se descongelara así como está, pero que se refuerce el Área de Adquisiciones, para todo el tema aquel de los expedientes de sanción que están ahí, ese es el concepto que hemos estado usando, que podríamos analizar caso por caso, lo que sí es cierto es que hay una parte que es de capacidad instalada y otra que uno usa para fortalecer ciertos procesos institucionales que van surgiendo y que es necesario echar para adelante.

Doctor Macaya Hayes:

Cuando vimos esto en mi oficina, puestos que son meramente operativos y totalmente necesarios en el momento en que esa persona falte se recarga sobre los que quedan y en algunas áreas es muy específico, como mencionó ahora don Jaime en el Área de Pensiones, pero igual se da en todas las gerencias. Esta es la totalidad de las plazas, ahora como decía don Álvaro en otra discusión “no podemos desligarnos del contexto en el que estamos”, contexto político donde estamos pues en un proceso de aprobación de un plan fiscal hay un tema complejo, político y podría verse esto en una luz muy amarillista de que esto es una fiesta, un botín en la Caja que se está contratando todo este personal. Lo cierto es que las plazas existen, no es que se están creando plazas, pero si bien se van a llenar con gente que ya está, entonces otras tendrán que llenarse igual, de la gente que está saliendo de otra plaza, tal vez de interinos a una de vez, o tal vez no vienen de interinos. Eso es parte de la discusión, es el momento político en el que estamos, pero por otro lado la necesidad que hay de llenar las plazas en estas áreas. Yo le pedí a los gerentes que priorizaran, cuáles son las más urgentes y tal vez, un segundo grupo que podría esperar, yo sé que es un ejercicio muy complejo porque todo hay que hacerlo. La gente que estaba en estas plazas estaba trabajando en algo, de repente no está y todo ese trabajo es lo que está recargado sobre el resto, o a veces muy difícil de recargar sobre otros por las especialidades que implica, ese es el asunto aquí. ¿Cuántas descongelamos en este momento, dada la coyuntura y la necesidad?

Dr. Cervantes Barrantes:

Tal vez, en mi caso yo lo que les tengo que decir es que la situación para uno sí es difícil, cuando el doctor nos dijo “miren, tienen que agarrar y bajar” es difícil, porque uno de los problemas más grandes que tenemos es Odontología a nivel institucional, que hay que reinventar qué hacemos, pero ahí está la plaza para Coordinador Nacional de Odontología. Entonces, si no la reactivamos no vamos a tener un líder que nos diga por dónde tenemos que seguir y cada vez que yo trataba de quitar una plaza, por ejemplo, Pacífico Central que eran 03 ó 04 plazas, voy a quitar una ¿cuál quito? La del abogado ¿qué hacen con los recursos de amparo? ¿quién los va a atender? Porque ya no solo los de la Dirección Regional tiene que atender las de todos los lugares que no tienen abogados, ha sido bastante difícil. Yo sí me comprometería, si se reactivan a no ponerlas a trabajar todas inmediatamente sino ir, gradualmente, conforme las necesidades ir utilizándolas, porque hay una serie de cambios que uno quiere hacer a nivel de la Dirección de Red, a nivel de la Dirección de Desarrollo Servicios de Salud y estas plazas más bien vendrían a potenciarnos, a hacer esos cambios. Yo hice el ejercicio, como lo pidió el doctor, pero fue bien, bien difícil porque se le quitó la secretaria al doctor Wilman allá en Limón y a mí me da una lástima quitarle

algo a Limón, pero a todos había que quitarles. Yo sí quiero que consideren que el compromiso nuestro, es hacer que esto salga lo mejor y yo no permitiría, al menos creo que la Dirección de Red tiene que cambiar, tiene que cambiar su perfil, tiene que convertirse en otra cosa que yo sí la tengo visualizada, pero de acuerdo con el Proyecto de Fortalecimiento las direcciones regionales, van a jugar nuevamente un papel importante. Entonces, no puedo debilitarlas en este momento, al menos la Pacífico Central se quedó prácticamente sin cuatro personas que son claves, se quedó sin Coordinador de Recursos Humanos, se quedó sin abogado, se quedó sin administrador, prácticamente, el Director es el que se la está jugando. En lo que puedan ayudarme, por lo menos a mí sería muy importante para el resto de la gestión, muy importante.

Director Salas Chaves:

Dos cosas, a mí me parece que todo el esfuerzo que podamos hacer nosotros internamente dentro de la Caja por hacer la mejor distribución de necesidades, repartir pobrezas siempre es complicado, es una maravilla. Yo prefiero que hagamos cualquier esfuerzo nosotros, por recortar y por acomodar y reacomodar a que vengan de afuera a poner. Nosotros ya vivimos la época en que de afuera nos dijeron “hasta aquí y chao” y se acabó, sin ningún criterio, nosotros tenemos criterios para poder plantearlo. Ahora, me parece muy interesante esa propuesta de Roberto en el sentido de ¿por qué no creamos por porcentaje las plazas? o sea no todas, sino por porcentajes en el sentido de que qué es lo más urgente, ah, no resuelvan lo más urgente, así lo que es urgentísimo, porque claro que hay urgencias. Pienso en un detalle, Jaime ahí en tu entrada hay un guarda que es el que le da a uno el certificado de cuántas cuotas tiene acumuladas y cuándo se podría pensionar, en la pura entrada, como fui tres veces me lo sé muy bien. Entonces, en el momento en que él me lo estaba enseñando, que fue rapidísimo, pensé “si esto está así eso está automatizado” ¿por qué no está en línea? ¿por qué no está en la página web de la Caja? Ahora está, pero en aquel tiempo no estaba. Son ese tipo de cosas que uno pudiera hacer. Ahora, por ejemplo, lo de Odontología a mí me parece que es una necesidad urgente, porque nuestro bache más grande como Institución es Odontología en Salud, nunca hasta el día de hoy ha habido manera de comprender que la Odontología puede ser socializada. La Medicina no es que le gustó, no, pero se la aguantó, Odontología es una cosa difícilísima, entonces se requiere un líder ahí fuerte que efectivamente pueda poner en funcionamiento la Odontología. Yo sufrí cosas sin precedentes, como la pieza de mano que se caía continuamente, cada vez que se caía al frente estaba el Odontólogo. Eso se repite para arriba y para debajo de mil maneras, pero quiero decir qué es lo que es urgentísimo, qué porcentaje de eso, yo que sé, claro la Junta una no la podemos partir a la mitad, pero los otros no sé, así como dice Roberto 50%, un 60% ahora y ver cómo nos va, porque también hay que manejar la opinión pública, óleo de plazas en la Caja en medio de la crisis y nosotros luchando por salirnos de la regla fiscal. Eso es complicado, entonces no sé, esa es una opción interesante.

Directora Abarca Jiménez:

Hace unos días, cuando se planteó lo de ver la reactivación de plazas, lo que se habló aquí era que viéramos las plazas que eran prioritarias. Claro, como dice don Román, hay gente que estaba trabajando, se pensionan y estaban haciendo algo, no era que no estaban haciendo nada, la necesidad queda, pero este es un momento para hacer un esfuerzo en donde no hay

una luz al final del túnel de qué es lo que va a pasar, que las consecuencias pueden ser muy graves para el país. Todavía no está clara la aprobación del Plan Fiscal, que es lo que va a dar oxígeno a la economía y dar cierta seguridad de que el Gobierno va a poder seguir captando y seguir adelante, entonces no me parece que es el momento de aparecer reactivando la totalidad de las plazas. A todos nos están pidiendo un esfuerzo en este momento en Costa Rica y yo creo que no es el momento de aparecer con la totalidad de las plazas que quedan ahí, eso es lo que me preocupa. Otra cosa sería decir “bueno, es que se congelaron 107 plazas, pero vamos a reactivar 50, es diferente”. No me parece el “timing” el momento para aparecer con la reactivación de las 107 plazas.

Director Devandas Brenes:

Una pregunta ¿no se están reactivando todas las plazas que están congeladas?, es decir, ¿hay otras congeladas?

Director Salas Chaves:

Es el corte de todas las plazas.

Director Devandas Brenes:

La otra pregunta es que no le entendí a Roberto cuando dijo “yo me comprometo a que no las voy llenando todas” ¿Qué las reactivemos, pero que usted no las va llenando? es que no le entendí.

Dr. Cervantes Barrantes:

Le voy a explicar, es que esto va a producir cierto y yo sí se lo había dicho al doctor, por ejemplo, hay una plaza que estamos reactivando en Puntarenas, es de médico en la Dirección Regional, pero yo ya dije que esa plaza va para el Área de Salud de Parrita, pero todas hacen falta, es decir, hacen falta las de enfermera, las de abogado, las del administrador. Yo lo que creo es que las plazas médicas no tiene sentido tenerlas congeladas, porque las estamos ocupando, las vamos a ocupar para especialistas.

Director Devandas Brenes:

Perdone que lo interrumpa, pero ahora sí estoy confundido, pero no hay un acuerdo de Junta en que todas las plazas de atención no están congeladas.

Dr. Cervantes Brenes:

Estas plazas son de médicos que están en el Nivel Central, entonces, estas plazas tenemos que ir viendo si realmente podemos sacarlas a prestación, cuando yo me refería eso era eso, ir sacándolas de acuerdo con las necesidades. Entonces, yo no les vengo a pedir a ustedes y tengo que pedirles cinco plazas para especialistas, les pido dos nada más, ese fue el comentario.

Director Devandas Brenes:

No entendí ¿nos pediría después menos? Es que ahora serían esas y usted plantea que las va a llevar para otro lado, a ver si entiendo. Entonces, ¿esas que iría a pedir para esos lugares, ya no las pediría? ¿Eso es lo que me está diciendo?

Dr. Cervantes Barrantes:

Eso es lo que le estoy diciendo, de aquí y a futuro también, trataríamos en ese sentido.

Director Devandas Brenes:

Presidente, ya nada más para terminar. A mí me parece en esa línea que sí sería importante tomar el acuerdo en el momento, de la cantidad de plazas que se acuerde que se le pide al señor Gerente hacer todo el esfuerzo posible, al Gerente Médico, para que las plazas de profesionales en salud pasen a la prestación del servicio, hacer todo el esfuerzo porque, obviamente, hay profesionales en salud que se necesitan también en las oficinas centrales. Pero hacer todo el esfuerzo, porque una crítica que hemos recibido mucho es que hay muchos médicos haciendo labores administrativas. Adelantando criterio, me gustaría que cuando esto se apruebe, en la medida que se apruebe se le solicite al Gerente Médico un esfuerzo en ese sentido, que ya de por sí lo está haciendo.

Lic. Lacayo Monge:

Efectivamente, como el doctor señala, nosotros tenemos el ejercicio de urgencia de las plazas, están priorizadas por gerencia, el doctor nos lo pidió y eso está así, pero había que reiterar la necesidad real que tenemos hoy de descongelar, porque todos son parte de la operativa ordinaria y esencial de cada gerencia, el esfuerzo se hace sabiendo que vamos a continuar con algunos procesos “renqueando” digámoslo así y eventualmente, asumiendo algún cargo en los casos que se pueda de extras o debilitando el servicio, pero efectivamente hay un ejercicio de priorización que ahora lo podemos ver, pero sí es importante señalar que esas plazas, como decía el doctor eran personas que estaban realizando acciones específicas y concretas, sin duda hay que hacer un esfuerzo en la línea de la mejora de innovación, pero de momento, por ejemplo en el caso nuestro cuando el Enterprise Resource Planning" (ERP), esté operando hay que redefinir las labores de muchas de esas plazas, pero estamos hablando de un proceso que no está menos de tres años, nada más valorar eso porque sí impacta la operativa.

Directora Solís Umaña:

Doctor Cervantes, es que aquí hay unas plazas que dice “Dirección de Compras de Servicios de Salud” ¿todavía existe esa oficina?

Dr. Cervantes Barrantes:

Todavía existe, sí y hay dos plazas de médico que es precisamente lo que está (...).

Directora Solís Umaña:

Eso era lo que le iba a preguntar, que las mandaría, por ejemplo, a un servicio de emergencias.

Dr. Cervantes Barrantes:

Tenemos que definir primero cómo vamos a seguir con esta oficina, cómo vamos a seguir evaluando, pero es parte de las plazas que (...).

Directora Solís Umaña:

¿Ya no hay compromisos de gestión?

Dr. Cervantes Barrantes:

Sí, se hace una evaluación anual dice “Prestación de Servicios de Salud”.

Directora Solís Umaña:

Sí, sería muy interesante que todos esos médicos que están en esos puestos, que se actualicen un poquito en lo que es la atención directa y vamos para los servicios de emergencias, que siempre están que parecen un hormiguero. Creo que lo importante es que la priorización de plazas cada Gerencia nos la mande, decir “esta está de número uno, esta está de número dos” hasta un 50% y lo que le corresponde a cada uno, ¿porque así es, verdad? Por ejemplo, la Gerencia Médica son 26, entonces el 50% serían 13.

Arq. Murillo Jenkins:

Yo tenía una propuesta para que la consideren, en el caso de las áreas de producción, que son los laboratorios de paraterales y farmacéuticos, la Junta permite que las gerencias hagamos el descongelamiento de esas plazas, esas no tienen que venir a Junta Directiva, de hecho hace algunos años las gerencias descongelaban todas las plazas, era un tema que no se veía en Junta, ya estaban metidos en el presupuesto. El tema es que vienen a control de la Junta, precisamente, por un tema de mantener un control más estricto sobre ese tema. La propuesta concreta sería que la Junta delegue nuevamente en las gerencias el descongelamiento de las plazas hasta un 50% de las personas que llegan a jubilarse o las que están acumuladas y que uno después, pueda rendir a Junta un informe de lo que se hizo. Eso permitiría que conforme una plaza se jubila, uno entra en el margen y sería un control post y no antes como está en este momento, si la Junta pudiera delegar a las gerencias eso hasta un tope, que lo consideren, que puede ser hasta un 50%, esa es una alternativa que quería respetuosamente consideraran. La otra acepción sería aquellas plazas del Nivel Central que pasan a reportar servicios, igual que el gerente tenga potestad de descongelarlo, voy a darles una, yo tengo aquí a un supervisor de mantenimiento que se pensionó aquí en el Nivel Central y la idea es descongelarlo para la Carlos Durán, que no tiene ningún supervisor de mantenimiento. En ese caso o el caso que dice el doctor plazas de médicos administrativos, quizás el gerente tenga la potestad de descongelarla, tal vez ustedes puedan delegarnos eso con algunas reglas que permitan tener un cierto control sobre esas posibilidades, es algo que se podría considerar.

Director Devandas Brenes:

Aquí el congelamiento se dio en la crisis del 2010, estaba doña Ileana. A mí me parece que siempre hay que tener en esto mucho cuidado, pero como no se trata de creación de plazas nuevas sino de reactivación de plazas, no sé hasta qué punto en realidad eso que dice doña Gabriela debería ser tomado en cuenta, pero más bien yo diría que sea el Presidente Ejecutivo con los gerentes el que analice, porque también es como muy administrativo de la Junta Directiva estar analizando si esta plaza sí, si esta plaza no, eso para reactivación, nuevas plazas eso ya es otra cosa. Eso podría ser considerado como una apertura de parte de Junta Directiva, pero realmente me parece a mí que como esto tiene que ver directamente con la eficacia de la gestión, la eficiencia de la gestión, pues es un tema muy gerencial, obviamente yo diría con la Presidencia Ejecutiva, que sea un acuerdo incluso el Consejo Gerencial lo discutan y el Presidente decida. Me parece, oyendo la propuesta de la señora gerente, para mí personalmente es muy difícil decir “no, es que esa plaza no, o esa plaza sí” me cuesta mucho tener yo el criterio y en la de menos cometo una injusticia o soy muy mano floja, una de las dos, y yo creo que incluso para la Junta Directiva no deja de ser riesgoso estar tomando acuerdos. Yo entiendo en el momento que se tomó por la emergencia, porque no daban los recursos, afortunadamente en este momento no es que sobren, pero tampoco es que estamos en esa situación tan tremenda como la que se vivió. No sé, los compañeros que consideren esa idea.

Arq. Murillo Jenkins:

Me parece que es una salida en cuanto a que no es la Junta la que está haciendo el óleo, o sea, que aquí es donde es visible el asunto, porque aquí es donde es visible, en otra instancia no tiene esa visibilidad, no porque estemos ocultando nada, porque son plazas de reactivación, pero evidentemente es importante bajar el perfil todo lo que se pueda.

Director Devandas Brenes:

Que esa reactivación se vaya haciendo, ahí estará la inteligencia del cuerpo gerencial de cómo hacerlo progresivamente y sí me parece que se toma muy en cuenta sobre todo, para aquí en oficinas centrales el tema de la reestructuración, que se tome muy en cuenta porque hoy, incluso, estuvimos discutiendo bastante eso y puede ser que, entonces, se den cambios importantes en eso, que lo tomen muy en cuenta, sobre todo las áreas donde se ha estado discutiendo de esos temas.

Lic. Barrantes Espinoza:

Considero válidos los comentarios de don Mario y don Álvaro en el sentido de que en el seno gerencial se puede establecer ciertas periodicidades, trectos y lo más importante dónde la plaza es más funcional. A nivel de Junta es muy complejo, que ustedes como directores de seis gerencias, seis plazas y una serie de plazas, en cambio en el nivel gerencial puede ser que alguna plaza que yo ya veo que no es relevante en algún tema de pensiones, yo se la doy a Ronald para que atienda pensiones allá en Puntarenas o al doctor, un médico puede proponer que mejor vaya a un área de salud, en fin, podemos discutirlo. De hecho antes del 2011 prácticamente era normal en el momento de la jubilación, para el área es muy importante y siempre había expectativas de las

personas nuevas, de tener la posibilidad de hacer esa función y se daba un proceso natural dentro de las áreas que, prácticamente, no había ningún tema mediático. Se dio en un contexto específico en la crisis del 2011. Yo siempre hago el reclamo que metieron a Pensiones en un tema de restricción, entonces, no hay una posibilidad real de que Pensiones, por ejemplo un psiquiatra, se dio el acuerdo de las plazas médicas, pero como el psiquiatra atiende aquí en oficinas centrales, entonces, explícitamente el acuerdo no lo deja. Entonces, las personas que tienen la fila en Psiquiatría para evaluar la invalidez tiene que pasar por este proceso y se complica. Me parece muy acertado, porque uno como gerente es el que sabe dónde está, entonces, uno sabe que se van a afectar los servicios, porque al final quien se afecta son los usuarios que reclaman que la fila de Psiquiatría, que la fila de Fisiatría. Entonces, uno tendría esa posibilidad y otras plazas, que uno ve que podría reacomodar o mandar a otro lugar más conveniente es un tema más, incluso, hasta las mismas direcciones que algunas direcciones dicen “se pensionó esto” y ya uno ve que no las ocupan, se ocupan más en otro lado, es un ejercicio interesante que tendríamos oportunidad de hacer incluso, esa interpretación (...) muy restrictiva, porque el personal en salud que está evaluando personas para efectos de pensión, eso es una afectación directa. Haber interpretado que eso es administrativo es como extraño. No sé, incluso yo hasta (...) si se toma otro acuerdo cambiamos la política pero, ese acuerdo habría que verlo interpretado en función de las pensiones que se tienen. Cómo vamos a interpretar que esas plazas ya están congeladas. Me imagino que es la del doctor, ¿cómo se llama?

Lic. Jaime Barrantes:

Florizul.

Director Devandas Brenes:

Florizul, que es la jefa de coordinación para decidir si una persona tiene invalidez, para recibir la pensión. Esa es una prestación directa. Yo lo interpretaría así.

Lic. Barrantes Espinoza:

Dos semanas de pensión. No, en una. Una semana. De hoy en ocho.

Dr. Cervantes Barrantes:

Se pensiona Albin Chaves, se pensiona Hugo Chacón. Son puestos súper estratégicos en la Institución. No podemos quedarnos, yo digo, ni una semana sin él.

Director Devandas Brenes:

Bueno, esta es mi propuesta. No sé si camina (...).

Dr. Román Macaya:

La propuesta es que ya no vuelve a la Junta, que sea una decisión (...), periódicamente, estar evaluando las necesidades y tomando las decisiones.

Director Devandas Brenes:

Lo que se podría hacer es que se informe a Junta.

Directora Abarca Jiménez:

¿Las plazas nuevas sí vendrían a Junta? Sí, me parece. Es algo más administrativo.

Doctor Macaya Hayes:

Sí, porque la planilla no va a crecer.

Lic. Lacayo Monge:

Sí, en reactivación las planillas se mantienen, en creación de plazas sí hay un crecimiento en la nómina, pero como dice el doctor Salas (...) más bien están asumiendo un riesgo y no debería.

Doctor Macaya Hayes:

Ahora, cuidado y yo no soy más agarrado que la Junta.

Directora Abarca Jiménez:

No, no. Me parece una buena propuesta. Es más administrativo.

Doctor Macaya Hayes:

Otro comentario respecto a esto es que al final siempre se han aprobado, o sea, todavía, al día de hoy, no ha habido una instancia donde se dice no, esto no. Entonces, lo que se hace es dilatar en el tiempo cuando se incorporan otra vez esos puestos. Se llenan las plazas y después va ahí otra vez la salida natural de personal y después otra vez eventualmente se llena.

Lic. Lacayo Monge:

Siempre la Junta lo ha aprobado y siempre ha sido la discusión y al final hay una aprobación.

Doctor Macaya Hayes:

Pero creo que lo que dice don Mario, es muy importante en cuanto a que hay que tomar en cuenta la reestructuración y las realidades a cómo van cambiando. Queremos fortalecer la atención primaria. Qué implica las plazas para eso, está el EDUS, cómo podemos aprovechar eso. Está, eventualmente, la implementación del Enterprise Resource Planning (ERP). Entonces, esas realidades hay que ir las tomando en cuenta en la medida en que se van justificando o no esos descongelamientos. Bueno aquí está el acuerdo respecto de la reactivación de plazas, se delegue (...).

Director Devandas Brenes:

Una pregunta don Gilberth. Usted me aclara, porque yo entendía que ese Consejo jurídicamente no existe. Si existe de hecho.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

En realidad, de hecho no. Voy a decirle, habíamos hecho un estudio, no se tomó (...) estudio técnico que le dio origen a un acuerdo de Junta que le dé origen y luego competencias. Lo que sí ha sucedido es que, de un pronto a otro, sesionaba el Consejo, está ahí y luego sobrevinieron acuerdos de Junta Directiva donde la adopción aquella sí lo reconoce y le da estructura, pero una vez que ha sido incluso creado. Digamos esa es la confusión. Yo sí quería, si me permite, hacer incluso una presión parece menor pero no y es esto. Dice, respecto de la reactivación de plazas se delega el Consejo de Presidencia. El tema de reactivar plazas no es un tema que por definición haya sido tema de competencia para la Junta Directiva. Digamos, eso no está ni en la ley. Fue que un día la Junta tomó la decisión, por un tema de control de gasto posiblemente, decir quiero meterme aquí y regular esto. Pero si hoy la Junta decide que ya no es su tarea y trasladarla, no es que lo delega, es que la Junta traslada la competencia ahí no como una delegación, es simplemente una distribución de competencias y eso tiene importancia, porque voy a decirlo, porque en la delegación el delegante es responsable por lo que hace el delegado. Y, entonces, yo empezaría entendiendo que la Junta lo que no quiere es tener responsabilidad, o sea no le compete a la Junta este tema, lo está trasladando y ahí se tomarán las decisiones y las responsabilidades que correspondan, pero que no salte a la Junta Directiva (...) La delegación implica que yo tengo una competencia por definición, le doy un pedacito de esa competencia a alguien, pero yo tengo que ser constantemente vigilante y soy responsable y entiendo que la Junta no es el espíritu que tiene. Es decir, esto que yo lo había hecho una competencia mía, pero que no lo era por definición, ahora me deshago de esta competencia y le traslado a esa competencia a usted para que la ejerza, pero no por una delegación, es un traslado de competencias a ese Órgano.

Director Salas Chaves:

Es un traslado.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Sí, señor. De competencia, no de delegación.

Director Devandas Brenes:

Pero no es más bien la derogatoria del acuerdo.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Bueno, es un tema metodológico que, evidentemente, yo entendería que este acuerdo tiene por derogado el anterior. Entonces, si se dijera explícitamente que aquel acuerdo se deroga y se adopta este en su lugar, sería magnífico, sería más preciso. Pero pienso que este, por un tema de

temporalidad y por la materia lo estaría derogando, pero el tema de ese de la delegación sí es muy importante.

Director Salas Chaves:

Jefe, pero antes de eso de la derogación, a mí me parece que debería de haber un rengloncito que dijera respecto de las reactivaciones se traslada esta competencia, al Consejo de la Presidencia Ejecutiva y Gerencia y que se presente un informe a la Junta Directiva.

Doctor Macaya Hayes:

Se solicita que se presente un informe a la Junta Directiva.

Director Salas Chaves:

Creo que tuviéramos un renglón que dijera la Junta hace una observación de que debería de conservarse el principio de austeridad, eficiencia, buen uso de los recursos, dada la situación que está viviendo (...).

Directora Abarca Jiménez:

Eso me parece bien.

Director Salas Chaves:

Un renglón (...) por aquello de que siempre salga que iba (...).

Doctor Macaya Hayes:

Tal vez, por un tema dramático ahí. Doña Emily, yo le pondría después de Junta Directiva punto y seguido. Estas decisiones deben considerar (...) coma, así como los principios de austeridad, eficiencia y buen aprovechamiento de los recursos. Se deroga el acuerdo (...) ¿No tenemos el número del acuerdo?

Director Salas Chaves:

A mí me parece que es una oportunidad importante, ahora que están los señores gerentes, dos cosas. Primero, mientras la reestructuración debería ser como un concepto más que un montón de cajones acomodados de otra manera, una manera distinta de pensar. La presencia de los gerentes aquí es una maravilla. O sea, cuando yo los veo juntos aquí uno se siente distinto, porque aunque el tema sea de Logística, (...). En mi tiempo, estuvieron presentes todo el tiempo, los gerentes eternamente estuvieron presentes y en el tiempo de don Jorge también. Sucede dos cosas, una es que el Gerente de Pensiones es el que menos habla, porque los otros acaparan por las licitaciones y las vainas. Aprende muchísimo de los demás, obviamente. El Gerente Médico aprende de finanzas, etc. El Gerente Administrativo aprende de salud y uno siente que la Junta crece, crece en conocimiento. Eran menos Gerencias, pero ahora que van a hacer menos Gerencias yo no sé hasta dónde pudiéramos, es una decisión del Presidente Ejecutivo estrictamente. Antes se decía,

bueno no, es que todos juntos ahí y entonces nadie atiende la pulpería, pero no es así. A mí me parece que vale la pena considerar la posibilidad de que estén juntos. La presencia del Gerente General supuestamente vendría a resolver en parte el problema, pero eso significaría otra reunión del Gerente General con los gerentes, para que los gerentes se enteren y pasa lo del cuento aquel que uno lo va contando uno a uno y cuando llega al otro lado no tiene nada que ver lo que comenzó siendo con esto otro. Bueno, eso es una cosa que me parece que el Presidente puede considerar si le parece. La otra cosa, es que hoy en canal 13 fue entrevistado nuestro director Mario Devandas. Alrededor del tema, o antier yo no sé cuándo fue, del tema del por qué la Junta Directiva había solicitado el estudio de constitucionalidad alrededor del tema de la regla fiscal. Y entre la gente que entró, ya una vez explicado la gente cambia y entiende, pero entre la gente que entró y Mario – vos lo podés explicar mejor que yo – me pareció importante porque hay un sector de la población que cree que aquí se gasta más de la cuenta y deberían de meternos en cintura. Que aquí hay desperdicio. Que aquí se derrocha y eso me pareció de la mayor importancia. No te quito el... vos lo podés explicar mejor que yo y nos lo podés ilustrar aquí.

Director Devandas Brenes:

Efectivamente, hay gente que piensa que estos sacan, como ejemplo la bodega que se encontró allá (...), eso se está investigando en la Asamblea Legislativa. Después, hay gente en otros, que dice, no “diay” es que si los médicos ganan cualquier cantidad de plata y millones, más extras y guardias, tiran eso como que la Caja despilfarra. Yo creo que sí, todo el esfuerzo que se pueda hacer para demostrarle a la población que ahora la Caja, quiere aumentar su eficiencia y yo cuando participo en actividades de esas, no niego el esfuerzo que tenemos que hacer por mejorar la eficiencia. Es un esfuerzo rudo. Aquí estamos discutiendo reestructuración. Yo le estaba diciendo ahora a don Gilberth, creo que, sobre todo, todos los gerentes tienen que leerse en ese proyecto todo lo que se refiere a los salarios de la Administración Pública y la evaluación, porque ahí se meten unas reglas para evaluar, que para la Caja son un reto de unas dimensiones inmensas. Yo lo decía porque tal vez los Diputados piensan evaluar ahí una institución que sé yo, trescientos funcionarios. Cuando usted viene aquí y dice vamos a evaluar cincuenta y dos mil, eso hay que estudiarlo. Pero, efectivamente el esfuerzo hay que hacerlo y hay que demostrar que la Caja está haciendo ese esfuerzo, por ser más eficiente y además, también (...). El otro tema que impactó mucho, que yo reproduje fue un correo que mandó la Dirección de Comunicaciones sobre la morosidad en el sector de la construcción. Eso yo creo que (...) cuál es el tema en eso, Presidente. Se publica ese informe de morosidad, pero no se agrega o se destaca incluso en los inicios de la comunicación, que esa morosidad existe pero que la Caja está haciendo el esfuerzo de cobrarlo, entonces, queda como una cuestión pasiva. Hay esta morosidad y qué están haciendo y al puro final de la comunicación viene algo. Ahí hay un tema de técnicas de comunicación. Lo más importante hay que ponerlo. Existe esta morosidad, la Institución está haciendo este esfuerzo, hay tantos juicios, hay tantos arreglos de pago, porque eso no... yo vi la respuesta de la gente. Pero ve ese montón de millones y no cobran y entonces, más bien como que se vuelca la noticia en contra de la Caja. Pero, también quiero decirles que la señora diputada que participó en ese programa entró en una contradicción. Primero, dijo que ella estaba de acuerdo en que la Caja no tenía que incluirse en la regla fiscal, entonces, yo le agradecí. Yo le agradezco que usted esté de acuerdo con la señora Ministra y con la Junta Directiva y después, se quitó, inmediatamente dijo no, yo no he dicho eso. Porque la Caja y empezó a hablar de los gastos y de los medicamentos y que la Caja no era una isla y que había que (...).

Doctor Macaya Hayes:

¿Quién era la (...).

Director Devandas Brenes:

No me acuerdo, porque no estaba ahí, sino que fue por teléfono. No quiso ningún señor diputado participar en vivo en el debate. No, no era debate, porque sí no era un debate. Era un informe. Porque efectivamente es grave, bueno, la Junta lo analizó. Que nos incluyan en la regla fiscal en el gasto de salud es (...) ¿Cuánto está creciendo el gasto de la Caja? 5% y en el mejor de los escenarios con la regla fiscal, nos podríamos a crecer un dos punto y pico por ciento. Fíjese usted. Eso sería terrible, es decir, estamos creciendo un cinco frenadito y si lo ponen a crecer el 65% de la tasa promedio.

Lic. Lacayo Monge:

(...) 3% un poquito más.

Director Devandas Brenes:

No, no, no. Que va. El Producto Interno Bruto (PIB) no ha crecido el 3% del promedio, es decir, es frenar con un absurdo, que lo dijimos, que regulan el gasto corriente y no la inversión.

Lic. Lacayo Monge:

Sí, que al final es gasto corriente.

Director Devandas Brenes:

“Diay” llenas el hospital cómo. ¿Cómo lo pones a funcionar?

Directora Abarca Jiménez:

Y el tema con respecto de la regla fiscal, el tema de fondo es que la Caja tiene sus propios ingresos que no vienen directamente del Estado. Si vinieran directamente del Estado, pues entonces ahí sí uno debería ajustarse a los ingresos del Estado. Pero provienen de los patronos, los trabajadores y el Estado como patrono, que es diferente. Entonces, no sé, puede ser más bien que si la Caja no es eficiente en el cobro de sus cuotas, más bien debería crecer menos que lo que diga la regla fiscal. Es un arma de doble filo. O si es muy eficiente en el cobro y la economía está creciendo a una buena tasa, entonces, eso sí le permite crecer por encima de la regla fiscal, pero el tema de fondo es los ingresos de dónde provienen. El origen de los ingresos.

Director Devandas Brenes:

No, ahí el peligro es que el gobierno se va a tener que aplicar la regla fiscal, para pagarle a la Caja otras transferencias, porque el gobierno, además, de las cuotas como patrono paga como Estado y paga otras transferencias, entonces, ahí puede haber un peligro. Que el gobierno diga

pago, el Régimen no Contributivo (RNC) está excluido, pero está excluido para la Caja, pero no para el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS). Digamos, la plata que reciba la Caja del RNC la tienen que pagar, es de reparto. Lo que estará restringido es lo que el Estado le pase a la Caja. ¿Me explico? No, no, no. Perdona, es que son las transferencias, es que eso es otra cosa del RNC las pensiones (...). Pero bueno, entonces, señor Presidente.

Doctor Macaya Hayes:

¿Votamos el acuerdo? Se vota. Uno, dos, tres, cuatro, cinco, falta. ¿Quién falta? Esperemos a que regrese. “Ok”. Bueno, votamos. En firme. Se aprueba el acuerdo.

Nota: (...) Significa no se comprendió el término o la frase.

Por lo tanto, habiéndose hecho la presentación pertinente y tomando en consideración el oficio N° GF-5010-2018, suscrito por el Lic. Ronald Lacayo Monge, Gerente Administrativo con recargo de la Gerencia Financiera, y con base en lo deliberado, la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: trasladar la competencia de la reactivación de plazas al Consejo de la Presidencia Ejecutiva y Gerencias, y se solicita que se presente un informe a la Junta Directiva, mediante el cual deben considerar la toma de decisiones sobre la reestructuración organizacional del nivel central, así como los principios de austeridad, eficiencia y buen uso de los recursos.

ACUERDO SEGUNDO: asimismo, se deroga el acuerdo adoptado en el artículo 3° acuerdo segundo de la sesión N° 8744 del 09 de octubre de 2014.

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

Por otra parte, el Dr. Román Macaya Hayes, Presidente Ejecutivo plantea la solicitud de autorizar el uso del código de la plaza de Secretario Técnico el cual se solicitó eliminar en el inciso a) punto 5) del artículo 65° de la sesión N° 8546 del 17 de noviembre de 2011, pero a la fecha se mantiene activo, ya que lo requiere utilizar como Coordinador del Equipo de Asesores de la Presidencia Ejecutiva y otras funciones que le asigne.

Doctor Macaya Hayes:

Queda una plaza muy sui géneris, pero que yo la traigo a Junta. Hay una plaza, doña Emily no sé si tenés el acuerdo ahí. Gracias. Esto es de un acuerdo del 2011, entonces, en la misma línea de esto, este congelamiento de plazas que viene como reacción a la crisis, hubo un acuerdo del 2011 donde la Junta Directiva decide o acuerda eliminar una plaza de la Presidencia Ejecutiva de asesora. Pero es un asesor que le llaman Secretario Técnico. Esa plaza sigue abierta, pero vacante. Entonces, yo quería llenarla con un asesor, pero la sorpresa fue que me dijeron no, no la puede llenar, pero ahí está. Sí, ahí está. ¿está vacante? Sí, ahí está vacante. Pero hay un acuerdo del 2011 de cerrarla y entonces, dije, bueno por respeto a la Junta Directiva, voy a llevar esto a la Junta de que me autoricen a llenarla. Que significaría básicamente eliminar la aplicación de este acuerdo del 2011.

Director Devandas Brenes:

¿Entonces el acuerdo sería derogar ese acuerdo?

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Sí, que no a la eliminación de la plaza.

Director Devandas Brenes:

Señor Presidente. Obviamente, yo voy a apoyarle su propuesta, pero sí, digamos como antecedente (...).

Doctor Macaya Hayes:

Sí, ya sé lo que me va a decir.

Director Devandas Brenes:

A mí me llama profundamente la atención que se acuerde eliminar una plaza y que la plaza sigue existiendo.

Directora Solís Umaña:

No se fue nunca. A alguien le está llegando el cheque (...).

Director Salas Chaves:

Nos hacen caso.

Director Devandas Brenes:

Nada más digamos (...) se acuerda fusilarlo (...) diez años después.

Doctor Macaya Hayes:

Está vacante, no es que está en uso.

Directora Solís Umaña:

¿Hay que cambiarle el perfil?

Director Salas Chaves:

¿Hay que cambiarle el perfil?

Director Macaya Hayes:

Es como un coordinador de los asesores. No sé si (...).

Director Salas Chaves:

Es la plaza de don Jorge Monge (...) cobraba a la Junta, cobraba a la Presidencia, se hizo cargo de todo. Aquí no se movía nada (...).

Directora Solís Umaña:

¿Y qué era lo que hacía?

Director Salas Chaves:

(...) un administrador de proyectos. (...) y nunca volví a verlo.

Doctor Macaya Hayes:

Don Gilberth, cómo, en cuanto a las funciones, o sea, la idea es como un coordinador del grupo de asesores.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Eso lo puede hacer la Junta Directiva, pero sí estoy de acuerdo con lo que señalan la doctora y don (...) de que sí hay que hacer un desarrollo muy pequeño, pero decir que la plaza será utilizada en esta ocasión, para que el Presidente cuente con un asesor para tales y tales efectos. No necesariamente para el tema de planificación. Es que está, totalmente era un perfil y una idea de que es para, es más, leo la página cinco dice: someter a consideración de la Junta Directiva el Manual de Organización de la Dirección de Desarrollo y Planificación y funciones, con el propósito de contar con la respectiva aprobación para alinear y ajustar y ahí es donde meten todo ese tema.

Doctor Macaya Hayes:

Sí, es más como un coordinador del equipo de asesores.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Pero la Junta Directiva, digamos, expresado así como fundamento, la necesidad de que la Presidencia cuente con un coordinador a los efectos del caso puede autorizar usar esa plaza pero ya en esa otra línea.

Doctor Macaya Hayes:

Bueno, podemos ponerle ahí sujeto a que la Presidencia Ejecutiva presente el ajuste correspondiente.

Lic. Hernández Castañeda:

Y por qué no lo agregan de una vez para no atrasarlo (...) sujeto a que, activar la plaza de Secretario Técnico que se requerirá para (...)

Arq. Murillo Jenkins:

(...) una consideración. Esa plaza es una plaza que tiene un perfil único, digamos, no hay otro perfil de Secretario Técnico. Habría que ver si esto, en el Manual de Puestos tenga asociado alguna (...).

Lic. Lacayo Monge:

Pero es que el acuerdo en la parte b) habla de que se mantenga la plaza para uso de la Presidencia (...), habla de mantener la plaza de Asesor de Presidencia.

Arq. Murillo Jenkins:

Entonces, no debería llamarse Secretario Técnico.

Aquí no hay ningún acuerdo propuesto (...).

Doctor Macaya Hayes:

No, eso es lo que se propone. Presente las funciones, bueno, o se podría de una vez delimitar. Poner, no, no. Póngale activar la plaza. Es que no es activar, porque ya está activa.

Arq. Murillo Jenkins:

Y no se podrá con el número de plaza, se autoriza utilizar el número de plaza tal, con las funciones de coordinador de asesores de Presidencia. Más fácil.

Doctor Macaya Hayes:

Yo pondría ahí derogar el punto tal y tal, con la cual se mantiene activa la plaza de Secretario Técnico y poner: sus funciones serán la coordinación del grupo de asesores de la Presidencia Ejecutiva. Su función es la coordinación del equipo. Ok. Don Ronald.

Lic. Lacayo Monge:

(...) autorizar la utilización de la plaza de asesor (...).

Director Macaya Hayes:

Está activa. Está vacante, pero activa.

Lic. Lacayo Monge:

Vacante activa, sí. (...) nombrar a nadie por lo que aún no se había decidido, entonces, sería más bien ahora autorizar el uso de la plaza de (...).

Arq. Murillo Jenkins:

Doctor, tal vez si me permite una sugerencia, doctor.

Doctor Macaya Hayes:

Sí.

Arq. Murillo Jenkins:

Es que el punto B) del acuerdo, este el acuerdo que (...) dice, eliminar la plaza de Secretario Técnico, pero de seguido en el punto B) dice mantener una plaza en la Presidencia Ejecutiva para que se utilice como Asesor con el fin de que ese nivel organizacional nombre un funcionario de apoyo a los procesos que requiera la Presidencia Ejecutiva, según las prioridades y demandas determinadas en los procesos de abordaje. Esa es la recomendación del equipo técnico. Sería que se utilice para...

Lic. Ronald Lacayo:

Yo diría que autorizar el uso de la plaza.

Director Salas Chaves:

El uso de la plaza.

Doctor Macaya Hayes:

El uso de la plaza de Secretario de Técnico.

Lic. Lacayo Monge:

Más bien Asesor de Presidencia.

Arq. Murillo Jenkins:

Como Asesor de Presidencia para las funciones que determine (...).

Doctor Macaya Hayes:

Se autoriza (...). Sí, don Gilbert.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Sí, es que hay que tener claro esto, que aquí claramente en el 2011, se dijo eliminar la plaza de Secretario Técnico, es indispensable derogar ese acuerdo para que se entienda que esa plaza no está eliminada. Porque voy a decir algo, la plaza aquí está eliminada, el tema de la parte operativa es una cosa, por eso es bueno sí, efectivamente eso que se revoque este acuerdo y que en su lugar así como está se le autoriza el uso de la plaza de Secretario Técnico. Lo que pasa (...).

Director Devandas Brenes:

La plaza se transforma.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Sí, correcto. Porque es que darle ese nombre de Secretario Técnico, a la larga usted no necesita un Secretario Técnico.

Director Devandas Brenes:

Aprobamos la plaza para que se convierta en asesor de (...).

Doctor Macaya Hayes:

No, esta plaza es de más alto rango de los otros asesores. Por eso un coordinador de asesores. ¿Don Gilberth usted dice que se eliminó?

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Sí, es que el acuerdo (...).

Doctor Macaya Hayes:

El acuerdo lo dijo, pero nunca se eliminó.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Don Ronald, a mí lo que me preocupa es que la plaza, vamos a ver, la plaza fue eliminada por otra Junta Directiva.

Lic. Lacayo Monge:

Pero no se llevó a la práctica.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Lo que pasa es que es un tema operativo, no ha hecho la acción de personal, por decirlo así, la acción (...) lo que digo es tener el cuidado, lo voy a decir así en general, de que no vaya a ser que la Presidencia empiece a utilizar un dizque código y que después aparezca que ese código en

realidad había sido ya eliminado. Entonces, no sé si este, sí porque claramente aquí se dice que se elimina, lo que no se ha hecho es la aplicación de la eliminación.

Lic. Lacayo Monge:

Pero eso lo deroga, o sea, deroga ese acuerdo para que la plaza se pueda (...) y se autoriza el uso de esa plaza, pero ya no de Secretario sino de (...).

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

Sería bueno, por aquello de las dudas decirle (...). Sí, que se deroga y expresamente, por lo tanto, se mantiene la vigencia de la plaza tal, como remarcar eso. No derogarlo y dar por entendido que con eso revive la plaza de facto, sino decir que se deroga y por tanto se mantiene la vigencia de la plaza de Secretario Técnico, para lo que corresponda ahí.

Director Salas Chaves:

Fácilmente podríamos estar gemeleando una plaza que debería de estar en algún lado.

Doctor Macaya Hayes:

No, no. Está ahí todavía. Todavía está ahí. Como (...) más allá de asesor, como coordinador del despacho de la Presidencia Ejecutiva.

Lic. Lacayo Monge:

Es que ya hay una jefatura de despacho. Se puede poner coordinador de los asesores de Presidencia (...).

Doctor Macaya Hayes:

Está bien. Coordinador del Equipo de los Asesores de Presidencia Ejecutiva, entre otras que le asigne el Presidente Ejecutivo, bueno (...) Ya ahorita, mañana me presentan la publicación donde ya (...).

Lic. Hernández Castañeda:

Doctor, me preocupa muchísimo qué dice el artículo quinto, porque no vaya a ser que al derogarla estén volviendo a activar el de Secretario Técnico y lo que se requiere es derogar que ese artículo concierne a la plaza de Secretario Técnico.

Subgerente Jurídico, Lic. Alfaro Morales:

No lo tengo, el que está el (...).

Lic. Hernández Castañeda:

¿El inciso a) eso es lo que dice?

Lic. Lacayo Monge:

(...) de Secretario Técnico. Entonces, se deroga ese inciso, se le da vida a la plaza (...) derogar el punto cinco de la sesión del (...) y por lo tanto, se mantiene la vigencia y (...).

Director Devandas Brenes:

De la plaza. Se mantiene la vigencia de la plaza.

Lic. Lacayo Monge:

Y se autoriza su uso como Coordinador. Ahí eliminamos Secretario Técnico. Se autoriza su uso y elimina (...) más claro así.

Directora Solís Umaña:

(...) Esa es la que existe ahí, ¿nunca se cerró? Pero ya (...) a la Presidencia Ejecutiva (...), porque incluso dice reubicar por un plazo de seis meses, tres plazas de (...) secretaría técnica a Planificación. Entonces, eran cinco plazas, la que eliminaron – quedan cuatro – una para la Presidencia Ejecutiva – quedan tres – y las otras tres las mandaron a planificación. Lo que hay que estar bien seguro es si esta plaza está verdaderamente todavía activa.

Doctor Macaya Hayes:

No, sí lo está. Porque yo revisé con Recursos Humanos. Según esto, si fuera así, en la Presidencia debería haber solo un asesor. (...) hasta refinar esto y lo vemos el jueves como un punto. Según esto casi que debería de haber solo un asesor en Presidencia.

Director Salas Chaves:

Bueno, es que aquel era, padre, madre, tío, abuelo y todo (...).

Nota: (...) Significa no se comprendió la palabra o la frase.

Se toma nota, que la Presidencia Ejecutiva revisará este tema.

A las quince horas con cincuenta y cuatro minutos se levanta la sesión.