

Lunes 17 de agosto de 2015

**N° 8794**

Acta de la sesión ordinaria número 8794, celebrada por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, a las nueve horas del lunes 17 de agosto de 2015, con la asistencia de los señores: Presidenta Ejecutiva, Dra. Sáenz Madrigal; Directores: Dr. Fallas Camacho, Licda. Soto Hernández, Dr. Devandas Brenes, Lic. Barrantes Muñoz, Sr. Loría Chaves, Lic. Gutiérrez Jiménez, Auditor, Lic. Hernández Castañeda; y Lic. Alfaro Morales, Subgerente Jurídico. Toma el acta Marita Rojas Mora.

El Director Alvarado Rivera y la Directora Alfaro Murillo no están presentes en esta sesión. Disfrutan de permiso sin goce de dietas.

**ARTICULO 1°**

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

**ARTICULO 2°**

Se somete a aprobación la agenda para la sesión de esta fecha y no habiendo observaciones se desarrollará conforme con el documento distribuido.

**Se toma nota**, por otra parte, de que la reflexión a cargo de la Directora Soto Hernández se traslada para la sesión del próximo jueves.

**ARTICULO 3°**

*“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-23603-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.*

**ARTICULO 4°**

*“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-23603-15, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.*

**ARTICULO 5°**

En atención a lo solicitado (artículo 8° de la sesión N° 8793, celebrada el 6 de agosto del año 2015), se presenta el oficio número GL-16966-2015, fechado 17 de agosto del presente año, firmado por la señora Gerente de Logística, que complementa la información contenida en la nota número GL-16891-15 del 29 de julio anterior, en cuanto a la propuesta de adjudicación de la compra de medicamentos N° 2015ME-000031-05101 a través de la plataforma electrónica Compr@red: a favor de Baxter Export Costa Rica S.R.L., oferta única base en plaza: ítem único: 5.800 (cinco mil ochocientos) frascos del Complejo coagulante anti-inhibidor 500 U. Sinónimo: Actividad de Desviación del Inhibidor del factor VIII), polvo liofilizado estéril, frasco-ampolla; por un monto total de \$2.885.500 (dos millones ochocientos ochenta y cinco mil quinientos

dólares); *modalidad de la compra: prorrogable: Una vez que se acrediten en el expediente los estudios que comprueben la razonabilidad de precios y condiciones de mercado que benefician los intereses institucionales para poder ampliarla hasta por un (01) período más de aproximadamente un año, para un total de dos (02) períodos.*

La exposición está a cargo de la Gerente de Logística, con base en las láminas que se especifican:

a) **GERENCIA DE LOGÍSTICA**  
17 DE AGOSTO DEL 2015.

b) Compra de Medicamentos No.  
2015ME-000031-05101.

Complejo coagulante anti-inhibidor 500 U. Polvo liofilizado estéril. Frasco ampolla con diluyente, agua estéril para inyección. Frasco ampolla con 20 ml. y set de infusión y equipo para infusión. No contiene preservantes. Código: 1-10-12-3995.

Complemento al oficio GL-16891-2015.

c)

Como complemento al oficio No. GL-16891-2015 de fecha 29 de julio del 2015 y por solicitud expresa de los miembros de esa Junta Directiva, se amplían los términos de la solicitud indicada en epígrafe, en los siguientes términos:

**Situación actual del producto según SIFA:**

**Año 2014:**

Hospital	Consumo promedio mensual	Consumo anual
Nacional de Niños	33 Frascos.	401 Frascos.
México	363 Frascos	4.358 Frascos.
<b>Total:</b>	<b>396 Frascos</b>	<b>4.759 Frascos</b>

**Año 2015: (Hasta Julio 2015).**

Hospital	Consumo promedio mensual	Consumo hasta julio 2015.	Consumo anual proyectado para el 2015.
Nacional de Niños	53 Frascos.	318 Frascos.	636 Frascos.
México	490 Frascos	3.430 Frascos.	5.880 Frascos.
<b>Total:</b>	<b>543 Frascos</b>	<b>3.748 Frascos</b>	<b>6.516 Frascos.</b>

d)

La información base que se utilizó en el oficio GL-16891-2015, correspondió a la información del sistema SIFA, proporcionada por el Área de Medicamentos y Terapéutica Clínica de la Dirección de Farmacoepidemiología, la cual incluyó los despachos a pacientes y no así el despacho del inventario mensual para el Servicio de Hematología. El inventario de seguridad que tienen en su resguardo los servicios de hematología para la atención de pacientes que se presentan a la consulta con sangrados leves o moderados y en algunos casos para profilaxis, sí se estaba viendo reflejado en el despacho reportado por el Sistema SIGES.

Ahora bien, la información indicada en las tablas anteriores, incluye los despachos a pacientes y el inventario de seguridad mensual para el servicio de Hematología, ampliando así la información brindada en el oficio GL-16891-2015..

Situación actual del producto según SIGES: (al 17 de agosto del 2015.)

DESCRIPCION	CANTIDAD	COBERTURA
Inventario actual en el Almacén General.	1.951,00 FC.	3,95 meses.
<b>TOTALES</b>	<b>1.951,00 FC.</b>	<b>3,95 meses.</b>
Consumo Promedio.	492,78 FC. /mes.	

e) De acuerdo con la información anteriormente indicada, se evidencia que el consumo del Complejo Coagulante, presenta variabilidad durante los despachos mensuales debido a la atención de situaciones de emergencia, tal y como se indica en el oficio DFE-AMTC-2312-08-2015 de fecha 13 de agosto del 2015.

Además es importante señalar que el uso de la terapia profiláctica con el medicamento FEIBA®, ha tenido un impacto importante en la reducción de costos Institucionales, cuando se compara el gasto con respecto al del Factor VIIa, dado que para el manejo terapéutico de los pacientes portadores de Hemofilia con inhibidores de alta respuesta, la Institución desde el año 2004 ha apoyado el uso del medicamento Factor VII recombinante de la coagulación y en el año 2011 se incluyó en la LOM el Complejo Coagulante anti-inhibidor (Feiba®), en aras de brindar a estos pacientes una alternativa terapéutica al factor VIIa para los casos de sangrados leves a moderados, tratando de realizar una redistribución de recursos y así disminuir el consumo de Factor VIIa.

f)

**•Recomendación:**

De acuerdo con los elementos que se tienen como acreditados en el expediente electrónico visible en el sitio Compr@red, del procedimiento No. 2015ME-000031-05101, y dado el cumplimiento administrativo, técnico y legal, así como la determinación de la razonabilidad del precio por parte del Área Gestión de Medicamentos y avalado por el Área de Contabilidad de Costos, la Comisión Especial de Licitaciones avala el presente caso con la finalidad de elevarlo a la Junta Directiva para su respectiva adjudicación, según el siguiente detalle:

**•OFERTA ÚNICA BASE: BAXTER EXPORT COSTA RICA S.R.L., Oferta en Plaza.**

ITEM	DESCRIPCIÓN	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
UNICO	Complejo coagulante anti-inhibidor 500 U. Sinónimo: Actividad de Desviación del Inhibidor del factor VIII), polvo liofilizado estéril. Frasco ampolla.	5.800 Frascos.	\$ 497,50 Cada Frasco.	\$ 2.885.500,00
<b>MONTO TOTAL A ADJUDICAR</b>			<b>\$ 2.885.500,00</b>	

Modalidad de la compra: Prorrogable: Una vez que se acrediten en el expediente los estudios que comprueben la razonabilidad de precios y condiciones de mercado que benefician los intereses institucionales para poder ampliarla hasta por un (01) período más de aproximadamente un año, para un total de dos (02) períodos.

- Fabricante: Laboratorios Baxter A.G. & Hameln Pharmoeuticals GmbH.
- País de Origen: Austria.
- Condición de Patrón: Al día con la CCB.
- FOEBAF: Sin Deudas.
- Presupuesto: Partida presupuestaria No. 2203 se han separado y se encuentran disponibles los recursos, para hacer frente al compromiso que genera este concurso.
- Sanolón a Proveedor: El oferente recomendado no tiene sanolón de apercibimiento ni de inhabilitación.

g)

**PROPUESTA DE ACUERDO**

Por consiguiente, con los elementos que se tienen como acreditados en el expediente electrónico visible en el sitio Compr@red, del procedimiento No. 2015ME-000031-05101, y dado el cumplimiento administrativo, técnico y legal, así como la determinación de la razonabilidad del precio por parte del Área Gestión de Medicamentos, avalado por el Área de Contabilidad de Costos y aprobado por la Comisión Especial de Licitaciones, lo que concuerda con los términos del oficio N° GL-16.891-2015 de fecha 29 de julio del presente año y con base en la recomendación de la Ing. Garro Herrera, la Junta Directiva ACUERDA.

**ACUERDO PRIMERO:** adjudicar a favor de la empresa Baxter Export Costa Rica S.R.L., oferta en plaza, el renglón único de la compra de medicamentos transitada mediante la plataforma de compras electrónicas Compr@red No. 2015ME-000031-05101, promovida para la adquisición de Complejo Coagulante Anti-inhibidor, según el siguiente detalle:

ITEM	DESCRIPCIÓN	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
UNICO	Complejo coagulante anti-inhibidor 500 U. Sinónimo: Actividad de Desviación del Inhibidor del factor VIII), polvo liofilizado estéril. Frasco ampolla.	5.800 Frascos.	\$ 497,50 Cada Frasco.	\$ 2.885.500,00
<b>MONTO TOTAL A ADJUDICAR</b>			<b>\$ 2.885.500,00</b>	

Modalidad de la compra: Prorrogable: Una vez que se acrediten en el expediente los estudios que comprueben la razonabilidad de precios y condiciones de mercado que benefician los intereses institucionales para poder ampliarla hasta por un (01) período más de aproximadamente un año, para un total de dos (02) períodos.

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

En cuanto a la propuesta de adjudicación de la compra de medicamentos del Factor VIII, el Director Devandas Brenes señala que le confunde la información, porque el documento que se les presentó en la sesión anterior, contenía el número de pacientes y con base en esa información, se podían sacar conclusiones. Ahora, la información se simplificó al máximo y no se aporta ningún dato. Por lo cual, le parece que es un procedimiento inusual, porque en un primer momento se presentó todo el cuadro y, ahora, se simplificó al máximo. En ese sentido, manifiesta su insatisfacción con esa forma de trabajar, pero no desea detener más el proceso, sugiere se le agregue al acuerdo dos aspectos: primero, que se instruya a la Gerencia Médica, para que con carácter de urgencia se establezcan los protocolos y las guías de tratamiento con este medicamento, para tener seguridad de que realmente se están utilizando, en lo que corresponde y que no se produce un uso incontrolado del medicamento en la Institución. Considera que el agilizar los protocolos y guías está ya en proceso, porque se analizaron en los talleres, fue una de las mayores inquietudes que manifestaron los participantes en los talleres, de manera que considera importante agregarlo, por tratarse de un producto de un costo muy elevado y por estar alertados por don Albin Chaves, en términos del problema de control de los medicamentos de esa naturaleza. Como segundo aspecto, en la anterior sesión de la Junta Directiva, había solicitado el trabajo que realizó la Auditoría, respecto del medicamento del Factor VII, para verificar el control de los inventarios y tener una información sólida. Dado lo anterior y para no entorpecer, vota la licitación, con la condición de que se integren esos dos acuerdos, para mejorar el nivel de control institucional, sobre el uso de esos medicamentos.

El doctor Chaves Matamoros interviene y solicita disculpas, porque no conoce qué sucedió con la información, pero en el documento que obra en su poder, contiene todo el cuadro con los pacientes, a los que mensualmente se les aplica el medicamento, en ese sentido, que quede claro.

Comenta el Director Barrantes Muñoz que de acuerdo con lo planteado por don Mario Devandas, adicionalmente, como acuerdo, le parece que para avanzar en los controles, se debe incorporar el tema de control.

El Director Loría Chaves indica que está de acuerdo con lo señalado por don Mario Devandas y pregunta, si los funcionarios que utilizan medicamentos de un elevado costo, como los que se están comprando, también ejercen funciones en el sector privado.

El Director Fallas Camacho concuerda con los señores Directores, que manifestaron la necesidad de que se establezcan y se fortalezcan los controles, porque el uso de estos medicamentos es responsabilidad de la administración.

Continúa el señor Loría Chaves y comenta que hay unas tesis que se han manejado en las Juntas Directivas anteriores, en cuanto a que algunos gremios hay que pagarles prohibición. Entonces, se puede valorar si hay una necesidad de determinar si a algunos sectores de la Institución, que tienen funciones muy delicadas y manejan medicamentos de un elevado costo, más adelante, se valore la posibilidad de que se les pague prohibición, para que no ejerzan funciones en hospitales del sector privado.

Aclara la doctora Sáenz Madrigal que esta presentación es una ampliación al tema que se había presentado, hace aproximadamente una semana y unos días. Por otro lado, don Mario está solicitando que además de los acuerdos de la adjudicación, se incluyan aquellos relacionados

con el protocolo y las guías para el uso de estos medicamentos, las cuales se conoce que se están trabajando. Le parece que en este tema, no solo de protocolos y guías, se podría tener un informe sobre el consumo, en ese sentido sería el acuerdo, en términos de que el informe de consumo de estos medicamentos, se presente cada tres meses. Además, se incluya la información, de tal manera que se identifiquen los pacientes a los que se les aplica el medicamento. Aclara que el informe debe ser muy ejecutivo, el cual permita visualizar el consumo que se tiene de los medicamentos y se estaría acercando al tema del control en el uso.

Al Director Gutiérrez Jiménez le parece que las dudas que han surgido por los diferentes Directores son válidas. En ese sentido, considera que el control debe de existir tanto en este medicamento, como en cualquier otro y si se cree que se le debe establecer un especial énfasis al informe, entonces, en este y cualquier otro caso, en el que se tenga una cantidad de pacientes muy pequeños, con gastos muy elevados, es una información a la que se le debe prestar especial atención. Además, recalca la inquietud que ha tenido, en términos de que todas las licitaciones que sean de prórroga, tienen que ser presentadas a consideración de la Junta Directiva, con las justificaciones del caso.

**Por tanto,**

**ACUERDO PRIMERO:** se tienen a la vista los oficios números GL-16891-2015 y GL-16966-2015, en su orden, de fecha 29 de julio y 17 de agosto del año en curso, firmados por la señora Gerente de Logística, de acuerdo con los elementos que se tienen como acreditados en el expediente electrónico visible en el sitio Compr@red respecto del procedimiento N° 2015ME-000031-05101, dado el cumplimiento administrativo, técnico y legal, con fundamento en el acuerdo de aprobación de la Comisión Especial de Licitaciones en la sesión ordinaria número 10 del 20 de julio del año 2015, así como la comunicación del 26 de mayo del año 2015, número ACC-0906-2015, suscrita por la licenciada Azyhadee Picado Vidaurre, Jefe, y el licenciado Carlos R. Azofeifa Chacón, Analista del Área de Contabilidad de Costos, relativo a la solicitud de aval al estudio de precios del concurso en consideración, que avala la metodología para el cálculo de precios realizada por el Área de Gestión de Medicamentos y con base en la recomendación la Ing. Garro Herrera, la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA** adjudicar el renglón único de la cotización N° 2015ME-000031-05101, a través de la plataforma de compra electrónica Compr@red, la oferta única base, Baxter Export Costa Rica S.R.L., oferta en plaza: 5.800 (cinco mil ochocientos) frascos del Complejo coagulante anti-inhibidor 500 U. Sinónimo: Actividad de Desviación del Inhibidor del Factor VIII), polvo liofilizado estéril, frasco-ampolla; por un monto total de US\$2.885.500 (dos millones ochocientos ochenta y cinco mil quinientos dólares); modalidad de la compra: prorrogable: una vez que se acrediten en el expediente los estudios que comprueben la razonabilidad de precios y condiciones de mercado que benefician los intereses institucionales para poder ampliarla hasta por un (01) período más de aproximadamente un año, para un total de dos (02) períodos.

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

**ACUERDO SEGUNDO:** instruir a la Gerencia Médica para que, con carácter de urgencia, se establezcan los protocolos y las guías de tratamiento, en relación con el Complejo coagulante anti-inhibidor.



**ACUERDO TERCERO:** solicitar a la Gerencia Médica que se establezcan los controles adecuados para el uso del Complejo coagulante anti-inhibidor.

Además, se solicita a la Gerencia de Logística que presente un informe trimestral en cuanto al consumo del Complejo coagulante anti-inhibidor.

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

La señora Gerente de Logística y el equipo de trabajo que la acompaña se retira del salón de sesiones.

#### **ARTICULO 6º**

Se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19325, Proyecto ley para impulsar la venta de servicios, bienes comercializables y arrendamiento de bienes por parte de las comercializadoras para el desarrollo de las comunidades, a la administración pública mediante la reforma a varias leyes*, que se traslada a la Junta Directiva por medio de la nota número P.E.45.652-15, de fecha 3 de los corrientes, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa copia de la comunicación del 27 de julio del año en curso, número CG-099-2015, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa, y la Junta Directiva, en virtud del criterio solicitado a la instancia técnica respectiva, que se encuentra en proceso de elaboración -en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de quince días hábiles más para responder.

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

#### **ARTICULO 7º**

El Director Gutiérrez Jiménez solicita que en adelante se trate el tema relacionado con el Hospital México.

Al respecto la doctora Sáenz Madrigal recuerda que hubo una nota enviada por algunos funcionarios del Hospital México, entre ellos varios médicos solicitando una cita ante la Junta Directiva para manifestar sus inquietudes y preocupaciones. En ese sentido, se tomó nota y el acuerdo como Junta Directiva, fue en términos de remitirlo a la Gerencia Médica para su atención. En ese sentido, pregunta a los señores Directores si están de acuerdo con que se agende el tema, se delibera y se **ACUERDA** –por unanimidad- convocar para la sesión de este día, a las 13:00 horas, a dos representantes que sean Jefes de Servicio y al Director del Hospital México.

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

Ingresan al salón de sesiones: Lic. Manuel León Alvarado, Gerente Administrativo; Dra. Patricia Allen Flores, Coordinadora del Proyecto; Lic. Guillermo Abarca Agüero, Director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal; Lic. Walter Campos Paniagua, Subdirector de la Dirección de Administración y Gestión de Personal; Lic. Rey Fernando Jiménez Carvajal, funcionario de la Dirección de Administración y Gestión de Personal; Dra. Dominicque Guillén Femenias, Directora a.i. del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS); Dr. Juan Carlos Esquivel Sánchez, funcionario del CENDEISSS; Dra. Lilian Reneau-Vernon, Representante de la OPS-OMS en Costa Rica, y Dr. Mario Cruz Peñate, Asesor en Sistemas de Salud, Organización Panamericana de la Salud.

**ARTICULO 8º**



Se presenta el oficio N° P.E. 25.921-2015, fechado 20 de abril del año en curso, que firma la señora Presidenta Ejecutiva y contiene la Propuesta readecuada e integrada del Proyecto de Fortalecimiento de las Funciones Esenciales en RRHH (Recursos Humanos) en la CCSS (Caja Costarricense de Seguro Social), y la Propuesta de política de recursos humanos.

La exposición está a cargo de la Dra. Patricia Allen, con base en las láminas que se especifican:

1)



2)

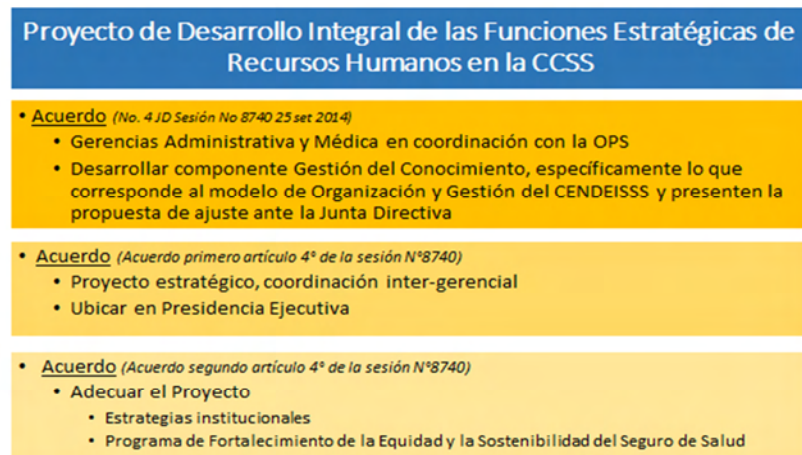
Convenio, Duración y Presupuesto	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noviembre 2013 Convenio de Cooperación CCSS-OPS</li> <li>• Dos años                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalizando 31 octubre 2015</li> <li>• Ampliado diciembre 2017</li> <li>• Enmienda No. 1 al Convenio. Art 14 Sesión 8780 28 mayo 2015</li> </ul> </li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monto total \$415.863                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 94%; actividades programadas (\$392.323.59)</li> <li>• 6%, apoyo administrativo OPS (\$23.53,41)</li> </ul> </li> <li>• Desembolsos                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uno</li> <li>• \$174.000</li> </ul> </li> </ul> 



3)



4)

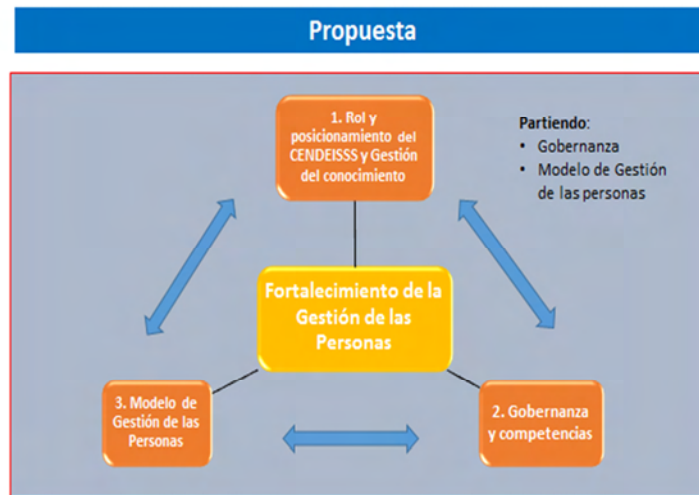


5) ¿Qué es lo que se busca?

**Gestión de las personas**

- Integral.
- Permita disponer de personal suficiente, competente y comprometido con los objetivos estratégicos de la CCSS.
- Un sistema de planificación que permita anticiparse a las necesidades futuras.
- Gestión de personal que busque.
  - Óptima expresión del capital humano.
  - Incentive el mejor desempeño.
  - Otorgue una adecuada retribución.
  - Contribuya a la satisfacción de las necesidades de salud de la población.

6)



7)

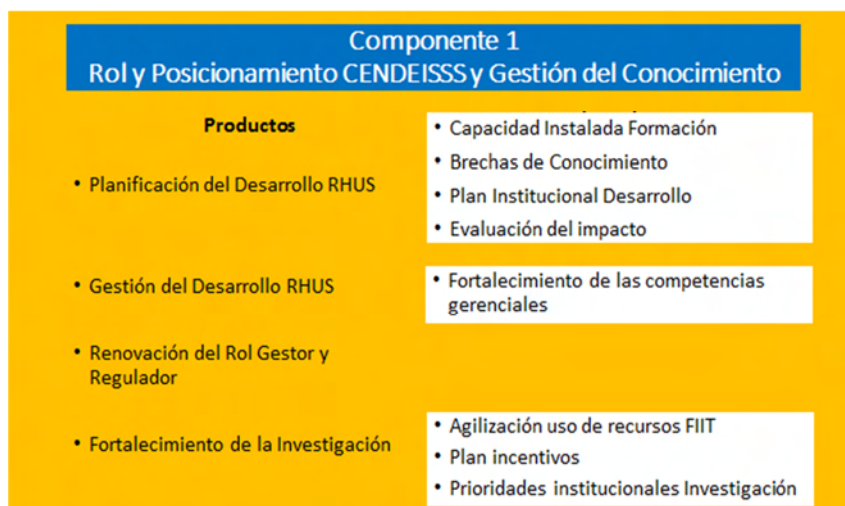
**Componente 1**

**Rol y Posicionamiento CENDEISSS y Gestión del Conocimiento.**

**Rol y posicionamiento CENDEISSS.**

- Remozar el quehacer en torno a las funciones primigenias.
  - Formación y capacitación de todo su personal.
  - Formación de futuras generaciones de profesionales.
    - Área de las ciencias de la salud y el quehacer institucional
- Fortalecer funciones adicionales asignadas cuatro décadas:
  - Regulación de la investigación y el desarrollo de la bioética.
  - Promoción de la investigación propia.
  - Regulación de los espacios de aprendizaje (campos docentes).
  - Gobernanza en gestión del RHUS.
- Quehacer institucional, no solamente de la Gerencia Médica.

8)

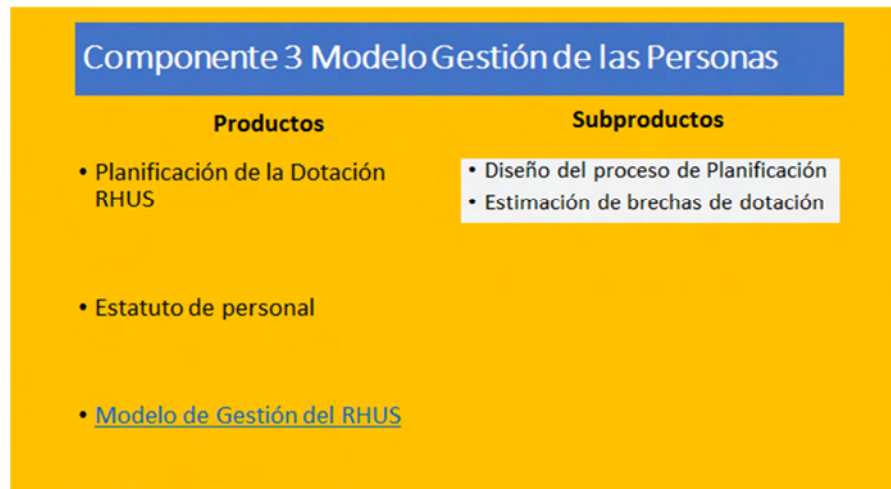


9) **Componente 2 Gobernanza y competencias**

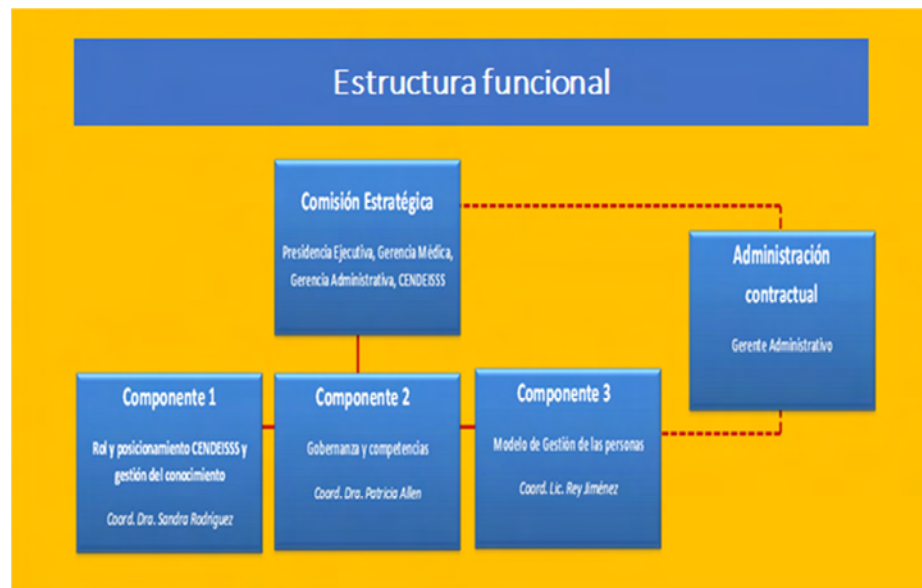
**Productos**

- Política Institucional de Gestión de las Personas.
- Delimitación y articulación de competencias.
- Nueva estructura organizativa RHUS.
- Fortalecimiento estructura organizativa y funcional para la investigación.

10)



11)



12) **Comisión Estratégica.**

- Dra. María del Rocío Sáenz, Presidencia Ejecutiva.
- MsC. Juan Luis Bermúdez, Asesor Presidencia Ejecutiva.
- Dra. María Eugenia Villalta, Gerencia Médica.
- PhD. Manuel León Alvarado, Gerencia Administrativa.

- Representante de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).
- Lic. Guillermo Abarca, Director Administración y Gestión de Personal.
- Dra. Sandra Rodríguez, coordina Componente 1.
- Dra. Patricia Allen Flores, coordina Componente 2.
- Lic. Rey Jiménez Carvajal, coordina Componente 3.

13) Propuesta de acuerdo:

- **ACUERDO PRIMERO:** *Incorporar la Gestión del Conocimiento dentro de los procesos sustantivos para la gestión de los recursos humanos, en el marco del “Modelo de Desarrollo y Gestión para el Proceso de Apoyo de Recursos Humanos”, que fue aprobado en el Art. 25 de la Sesión 8653 celebrada el 7 de agosto del 2013.*
- **ACUERDO SEGUNDO:** *Aprobar las modificaciones de la versión integrada del Proyecto “Desarrollo Integral de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos en la CCSS presentado por la Presidencia Ejecutiva (físico y digital).*
- **ACUERDO TERCERO:** *Solicitar a la Organización Panamericana de la Salud que continúe apoyando técnicamente, a la Presidencia Ejecutiva, a las Gerencias involucradas y al CENDEISSS, en la implementación de este proyecto en su versión final aprobada.*

La señora Presidenta Ejecutiva recuerda que hace algunos meses, la Junta Directiva tuvo conocimiento del Proyecto que se venía desarrollando en la Institución para el Desarrollo Integral de las funciones estratégicas de Recursos Humanos en la Caja Costarricense de Seguro Social, dado un Convenio de Cooperación Técnica que se había firmado con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y en aquella ocasión, el Órgano Colegiado tomó la decisión de que dado lo estratégico del Proyecto, se adscribiera a la Presidencia Ejecutiva. A partir de ese momento, se conformaron diferentes grupos de trabajo, sean realizado varias sesiones de trabajo, se han analizado los avances y el día de hoy, la idea es compartir el avance de los componentes del Proyecto. Indica que le otorgará la palabra al Gerente Administrativo, para que precise un poco más sobre el contenido del Proyecto que se va a presentar el día de hoy.

El señor Gerente Administrativo señala que como lo indicó la doctora Sáenz Madrigal, este es el Proyecto de Desarrollo Integral de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos en la Caja, el cual se había definido en el año 2013, con un Convenio de Cooperación entre la Caja y la OPS por dos años, finalizando el 31 de octubre del año 2015. Posteriormente, se pide una prórroga y se amplía el plazo al mes de diciembre del año 2017, dada la envergadura del Proyecto, la ampliación fue concedida. El costo de Proyecto es de alrededor de cuatrocientos quince mil ochocientos sesenta y tres dólares y hasta la fecha, se ha hecho un desembolso de ciento setenta y cuatro mil dólares. El Modelo de Gestión de las Personas está compuesto por cuatro Componentes, el de Información y Planificación, Administración de Personal, Gestión del Trabajo y Gestión del Conocimiento. Según el acuerdo número 38° de la sesión N° 8630 celebrada el 21 de marzo del año 2013, se había acordado dejar la última parte de Gestión del Conocimiento, para que se hiciera un análisis por las partes correspondientes, incluyendo, la parte del CENDEISSS. Entonces, ese tema se iba a presentar posteriormente, que es básicamente lo que se está presentando hoy. El avance de lo que se ha hecho, en la parte de Gestión del Conocimiento más lo que se relaciona con la Política de Recursos Humanos. Destaca

que dentro del Proyecto de Desarrollo Integral, se han tomado tres acuerdos más, relacionados con las Gerencias Administrativa y Médica, en coordinación con la OPS, en esos términos se desarrollará el Componente de Gestión de Conocimiento, específicamente, lo que corresponde al Modelo de Organización y Gestión del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud (CENDEISSS) y se presentará una propuesta de ajuste ante la Junta Directiva, que es básicamente lo que se está presentado hoy. Luego, se tomó un siguiente acuerdo, en el sentido de que un nuevo Plan o un Proyecto Estratégico, en la que se manejara una coordinación intergerencial, que fue lo que indicó la Dra. Sáenz Madrigal. Entonces, se ubicara el Proyecto dentro de la Presidencia Ejecutiva. El último acuerdo que se tomó, es adecuar el Proyecto considerando que tiene un Plan de Funciones Estratégicas y que en el Proyecto, se incorporará el Programa de Fortalecimiento Equidad y Sostenibilidad (PFES), se considerara dentro del Programa de Fortalecimiento y Equidad y Sostenibilidad del Banco Mundial. En este sentido, a continuación se presenta la propuesta por parte de la Dra. Patricia Allen, que fue designada como Coordinadora de este Proyecto.

La Dra. Patricia Allen indica que la pregunta es qué es lo que se busca con esta armonización, en ese sentido, lo que se quiere es mejorar la gestión de las personas, que sea una propuesta integral para que ayude y apoye las modificaciones que se quieran hacer al Modelo de Atención, a la calidad y a lograr los objetivos institucionales. Es decir, con este Proyecto, lo que la Institución busca es que se disponga de personal suficiente, competente y comprometido con los objetivos estratégicos de la Seguridad Social. Además, que haya un Sistema de Planificación que permita anticiparse a las necesidades futuras y que la gestión del personal, busque una óptima expresión de capital humano, que incentive el mejor desempeño, otorgue una adecuada retribución y contribuya a la satisfacción de las necesidades de salud de la población. La propuesta que se hace es para el fortalecimiento de la gestión de las personas y con tres componentes fundamentales, denominados: Modelo de Gestión, el cual está aprobado por la Junta Directiva, como lo indicó el Lic. León Alvarado y, además, agregarle el componente del CENDEISSS y Gestión del Conocimiento y el otro Componente es el de Gobernanza y Competencias. Todos los diagnósticos señalan que existe una débil gobernanza, que hay personas que toman decisiones a iguales tiempos, pero en sentidos contrarios y, entonces, hay que mejorarlo partiendo de la Gobernanza y del Modelo de Gestión de las personas que ya ha sido previamente aprobado. El primer Componente que se refiere al Rol y Funcionamiento del CENDEISSS y Gestión de Conocimiento, se va a referir a la primer parte, al papel que desempeña los procedimiento del CENDEISSS, que necesita remozar el quehacer que siempre se le ha asignado, que va orientado hacia la formación y capacitación de todo el personal de la Institución y formación de futuras generaciones de profesionales. Inicialmente, el fuerte ha sido el Área de Ciencias de la Salud, pero que tiene que ser ampliado a todo el quehacer institucional. Además, se tiene que fortalecer, en ese sentido, se hace referencia del papel que desempeña y el posicionamiento del CENDEISSS y las funciones adicionales que se han ido asignando durante las últimas cuatro décadas. La regulación de la investigación y el desarrollo de la Bioética, la promoción de la investigación propia, autóctona que no implica que sea solo personal de la Caja, sino puede ser alianzas con otras Instituciones. La regulación de los espacios de aprendizaje en los campos docentes y la gobernanza en la gestión de recursos humanos. Lo que es en la parte de la Gerencia Administrativa, hay un componente importante de recursos humanos que está, fundamentalmente, vinculado a la dotación y el CENDEISSS, que tiene establecida otra contraparte que va vinculada al desarrollo del recurso humano. Por esa razón, es que se plantea un quehacer institucional y no solamente vinculado a la Gerencia Médica como actualmente está.

Por esa razón, se hace referencia de posicionamiento, pero se conoce que es el cuestionamiento, porque son las autoridades las que van a resolver, en cual va a ser la ubicación posteriormente. El siguiente componente es la Gestión de Conocimiento y cuando se hace referencia de ese componente, es de la inteligencia colectiva que cada entidad tiene con todo el recurso humano y que parte de esa gestión del conocimiento, es recolectar ese conocimiento que se genera, ya sea por medio de la investigación, o a través de la práctica y de diversas formas. Es función del CENDEISSS recolectarlo y sistematizarlo y a la vez transferirlo, porque se transfiere a través de capacitaciones, pero para llegar al punto final que es el más importante, en el sentido de que ese conocimiento nuevo adquirido, se aplique en las organizaciones para que tengan decisiones basadas en la evidencia, decisiones sustentadas con datos y con más rigor científico. En esos términos, el componente de la Gestión de Conocimiento, tiene cuatro productos fundamentales:

1. Planificación del desarrollo del recurso humano.
2. Gestión del desarrollo del recurso humano.
3. Renovación del rol gestor y regulador del CENDEISSS
4. Fortalecimiento de la investigación.

Cada producto tiene subproductos y además, cada producto tiene un equipo contraparte y su respectiva coordinación. Para poder hacer planificación del desarrollo es fundamental conocer, cuál es la capacidad instalada del país, cuántos profesionales puede formar el país, referente a la parte médica y a las especialidades. Cuánto se puede formar y cuántos necesita para conocer si el país, se puede hacer todo o hay que recurrir a otras vías. También hay que identificar las brechas de conocimiento. La organización va cambiando y el recurso humano tiene que ir adecuándose y aprendiendo de esos cambios y formándose para poder responder, adecuadamente, a los cambios. No puede ser que se promueva una reforma, pero que el recurso humano quede totalmente desligado de todo ese proceso y pretender que los servicios se modifiquen, solo porque hay un documento en papel, es decir, la parte de recursos humanos se tiene que trabajar. Con estos dos requisitos, se puede tener un Plan Institucional de Desarrollo, que es uno de los subproductos y, además, lograr procesos que no se han hecho. Es necesario estar haciendo una evaluación del impacto que se produce de esos procesos educativos y que se hacen en los servicios de salud, porque interesa conocer cuánto aprendió la persona, pero también conocer ese aprendizaje, en términos de cuánto se modificó el servicio que está otorgando. Cuando se hace referencia de gestión del desarrollo del recurso humano, se trata del fortalecimiento de las competencias gerenciales que va vinculado con lo anterior, eso es desarrollar esas competencias generales en una población meta que va orientada a los directores y jefes de servicio, para que vayan desarrollando esas destrezas pero, además, la parte sustitutiva. No puede ser que cuando las personas que ya se capacitaron, conocen bien la gestión del servicio donde está o la Institución donde está y cuando se va de la Institución, y se queden sin ese recurso humano; entonces, este es un proceso continuo de preparación de las personas que ya están y de los que se van a sustituir. También la parte de renovación del papel regulador que desempeña la Universidad de Costa Rica y la Caja, siempre han sido compañeros en la parte y la formación de Pregrado y Posgrado, pero la Institución como Caja, necesita desempeñar un papel más preponderante, a la hora de la regulación de la formación del recurso humano y que una Institución necesita. Son parte de una revisión de la Normativa que existe, para determinar los puntos en que hay que modificarlos y siempre el fortalecimiento de la Investigación, en donde a pesar de que la Institución ha manifestado en diversas ocasiones que es fundamental y que tiene fondos destinados para investigación, esos recursos financieros no se ejecutan, no hay planes, ni



incentivos para que realmente las personas de la Institución, investigue y que no sea solamente biomédico, sino que también sea en procesos de gestión, en otras áreas, así como una revisión y una redefinición de las prioridades institucionales de investigación, para que el fin que es el fondo de investigación e innovación tecnológica, se asigne de acuerdo con estas prioridades y financie los diagnósticos que le interesen a la Institución. En el Componente relacionado con Gobernanza y Competencias, como se ha indicado antes, los diagnósticos indican que hay directrices y decisiones y personas que participan en ellas, pero no hay un lineamiento único que oriente, claramente, la Institución; ese objetivo se definió en esos términos. Los productos que se tienen es la Política Institucional de Gestión de las Personas, tema al cual se referirá el Lic. Wálter Campos, pero presentará un avance, sobre la delimitación y la articulación de competencias, mientras se presenta el producto siguiente, se hizo un diagnóstico y se va a generar una directriz para orientar, a quien le corresponde hacer, porque en los diagnósticos también se indica que hay mucha duplicidad, hay personas que asumen lo que no les corresponde, otras hacen lo que no le corresponden; entonces, se definió primero una directriz que es temporal, mientras se presenta el este otro producto, dada la nueva estructura organizativa de recursos humanos, que va a fortalecer el tema de recursos humanos, tanto del Nivel Central como en todo el país. En cuanto a que le corresponde a la gestión de recursos humanos, es la gestión de personas, así como parte de la dotación, entre otras actividades y que el desarrollo es claro, porque le corresponde al CENDEISSS, pero antes se mezclaban las funciones y hacían solicitudes que no correspondían. El Modelo de Gestión de las Personas, que tiene tres productos que son: la Planificación de la Dotación del Recurso Humano, el Estatuto de Personal y el Modelo de Gestión de Recurso Humano. Cuando se hace referencia de la Planificación y de la Dotación, se van a tener dos productos que se denominaron: Diseño del proceso de planificación y, además, la Estimación de las brechas de dotación, a corto, mediano y largo plazo. Con esos productos, el país tendría definido, claramente, cuánto le hace falta de cada una de las áreas y cuánto le sobra. A mediano plazo, se está haciendo referencia de que se terminaría en el mes de marzo del año 2016, a cinco años plazo, a diez y a veinte años plazo, lo que el país necesita. El Estatuto del Personal, es un análisis de todas las directrices que se han emitido para homogenizar y estandarizar y el Modelo de Gestión de las Personas.

El Director Gutiérrez Jiménez refiere que no entendió lo referente al Estatuto de Personal.

Aclara la doctora Allen que la Institución lleva muchos años en estar emitiendo directrices para ordenar los procesos, pero esas directrices son diferentes según el acto. Lo que se quiere es hacer un análisis de esas directrices, para poder tener un Estatuto que sea el que gobierna toda la Institución, en lo que ha recurso humano se refiere y, en ese sentido, todas las personas empiezan a trabajar de manera estandarizada.

Al respecto, al licenciado Gutiérrez Jiménez le parece que esas directrices no tienen relación con la Normativa de Relaciones Laborales.

Continúa la Dra. Allen y anota que a lo que se refiere al Modelo de Gestión de las Personas, y el último punto se relaciona con dos áreas de Administración de las Personas y Gestión del Trabajo, en términos de que se va a revisar la estructura, analizar los procesos, replantear, homogenizar, hacer un análisis correspondiente y empezar a hacer una planificación, en donde se responda desde el Nivel Central a los niveles locales.

Don Adolfo Gutiérrez acota que una de las preocupaciones que ha tenido desde hace muchos años es el tema de la producción. Cree que se debería ir gestionando versus producción, es decir, evaluar la producción. Muchas veces ha indicado que, por ejemplo, en un departamento se ha indicado que se tienen que contratar cinco personas más, en lugar de determinar cuánto produce ese departamento y cuál es su necesidad de producción, a lo mejor lo que hay que hacer es comprar un par de computadoras. En esos términos, ha venido sosteniendo que en la Institución, las plazas se crean por ocurrencia, por lo que siente cada una de las Unidades y no porque tienen estudios científicos de cuál es esa producción. Además, le parece que debe haber, necesariamente, una evaluación de esas plazas y se tienen que definir, entonces, que impacto quiere que se produzca del personal que se tiene, porque a lo mejor sostiene que las 3.200 personas que están en Oficinas Centrales, por ejemplo, y aclara que no se refiere a disminución de personal, sino que se redistribuya correctamente las funciones, se podría estar logrando más eficiencia en algunos sectores, porque la eficiencia va a ser más dirigida a los usuarios. Quiere determinar en todos esos planes de desarrollo, planificaciones y evaluación de la producción, porque si no se fiscalizan o no se evalúa la producción, se va a continuar creciendo de una forma desmedida y no, necesariamente, produciendo impacto en los servicios de salud. Por otra parte, le parece importante establecer la producción en los modelos de gestión; además, tienen que ser transversal con las nuevas estructuras salariales. En otro apartado, manifiesta su preocupación, porque si se mantienen las estructuras salariales actuales, no se logrará mantener la sostenibilidad financiera de la Institución. En esos términos, es de la idea que se debe establecer el salario único pero, independientemente, del tema, establecer nuevos modelos y nuevas estructuras salariales, que les permitan disminuir el gasto del 67% y del 74% que implica las remuneraciones, porque esta es una Institución que necesita de las personas para los servicios, pero si no se modifica el modelo salarial, porque el gasto en las remuneraciones se indexa semestralmente y si se continúa así, la Caja no es sostenible financieramente y esa hipótesis, la ha venido sosteniendo una y otra vez y le parece que es muy importante, establecerle la debida atención al tema.

Continúa la doctora Patricia Allen y anota que para coordinar y para poder llevar a cabo, con satisfacción todos los productos de este proyecto, se creó una estructura funcional que está compuesta por una Comisión Estratégica, en donde está la Presidencia Ejecutiva, la Gerencia Médica, la Gerencia Administrativa y el CENDEISSS y los funcionarios que coordinan el componente uno, el componente dos y el componente tres. El componente uno lo coordina la Dra. Sandra Rodríguez, Directora del CENDEISSS. El componente dos lo coordina ella y el componente tres, lo coordina el Lic. Rey Jiménez, en coordinación con la Gerencia Administrativa haciendo la labor de apoyo administrativo y contractual para ese efecto. Esa Comisión se reúne una vez al mes y tiene una serie de funciones, las cuales se pueden leer con detenimiento en el documento pero, básicamente, es revisar los términos de referencia, aprobar contrataciones y revisar los productos con los equipos contraparte.

Interviene el Director Fallas Camacho y señala que su gran inquietud es que el CENDEISSS, si es un medio, un fin y una definición de política. Es decir, lo determina más como un medio y un instrumento que le da sustento a la necesidad institucional en ciertas áreas. Entonces, cuando se hace referencia de planificación, el CENDEISSS tiene que planificar lo que corresponde a aquella demanda que requiere un ente superior, cualquier necesidad que se le ha planteado, por ejemplo, recursos a corto, mediano y largo plazo, es decir, que el CENDEISSS no va a tomar por su propia iniciativa, para formar con sus propios pensamientos, como en tradición se ha hecho; por ejemplo, se levanta una lista y le solicita a cada director de hospital que indique lo que

necesita y comienza a producir y, en ese sentido, no va lograr el objetivo. Estima que toda la función de este Centro como todos los demás, tiene que estar dentro de un marco de planificación institucional global, de manera que responda a las necesidades que plantean las diferentes instancias administrativas, para cumplir con los objetivos y los alcances que se tienen. No determina al CENDEISSS emitiendo políticas, sino indicándole a los entes responsables que necesitan, con la participación que se requiere. Entonces el CENDEISSS se encargará de gestionar todo ese concepto y planteará sus necesidades, para poder dar lo que se requiere, pero de otra manera, no se están entendiendo, no como un ente fijo independiente, sino como formando parte de un medio que es el encargado de manejar todo este tipo de informe. Al principio fue discutido, en donde se tenía que ubicar, si en la Dirección de Administración y Gestión de Personal o en la Gerencia Médica, entre otros. Estratégicamente, puede ser que tenga alguna importancia su ubicación, pero al final si cumple el objetivo, no importa a donde esté siempre y cuando, tenga la asesoría y el lineamiento apropiado de los grupos técnicos y específicos.

Al respecto, la doctora Allen indica que se está en esa misma línea. El CENDEISSS necesita que haya unos datos de dotación que los debe dar Recursos Humanos, con lo que se ha estructurado entre la política de Recursos Humano a nivel institucional, porque instruirá al CENDEISSS cuál es la cantidad de profesionales que se necesita y ese Centro, gestiona la formación. Sin embargo, también está el desarrollo, no solo el contratar a los funcionarios nuevos, sino la formación que debe tener el recurso humano, ya una vez que está en la Institución. Por esa razón, se hace referencia de brechas de conocimiento, si se están modificando, porque ingresó una nueva tecnología, o porque se modificó la organización, hay brechas de conocimiento que hay que cubrir o estandarizar en todo el país y, entonces, son aspectos que atendería el Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del CENDEISSS.

Señala el doctor Fallas Camacho que una vez más a requerimiento y solicitud de los entes gestores, no a la autonomía del CENDEISSS como tal, sino en función de las necesidades que le preocupan, para darle sustento a sus necesidades. Tiene que ser como un instrumento de soporte, de apoyo, de productividad para aquellos que requiere, para apoyar con una función específica, en todos los campos que tiene la Caja, porque son más de 128 profesionales de distinta naturaleza que se maneja.

Continúa la doctora Patricia Allen y anota que los integrantes de la Comisión Estratégica, como lo indicó están los componentes. El Director de Administración de Gestión de las Personas, en la OPS que tiene a la Dra. Lillian Reneau-Vernon y al Dr. Mario Cruz, así como la Gerencia Administrativa, la Gerencia Médica, un Asesor de Presidencia Ejecutiva y de la Presidencia Ejecutiva. Tomando en cuenta todo esos aspectos y para cubrir los acuerdos que se habían solicitado a la Junta Directiva, es que se presentó este documento y se sugirió que con todo el sustento que se les había dado, se apruebe incorporar la Gestión del Conocimiento, a los procesos sustantivos de este Proyecto, de tal manera que se apruebe a las modificaciones de la versión integrada del Proyecto de Desarrollo de las Funciones Estratégicas y de conformidad con el acuerdo tercero, el cual es solicitar a la OPS que continúe apoyando, técnicamente, a la Presidencia Ejecutiva, a las Gerencias y al CENDEISSS.

Recuerda la señora Presidenta Ejecutiva que este Proyecto tiene diversos componentes. Como Junta Directiva se les había solicitado que incorporan a uno de los componentes, el tema de

Gestión del Conocimiento con la participación del CENDEISSS. El día de hoy lo que se está analizando, es esa parte del Componente, porque no es todo el proyecto. Por esa razón, la preocupación del doctor Fallas Camacho; repite, se está discutiendo el componente específico de ese Proyecto.

Al licenciado Gutiérrez Jiménez le parece que habría que revocar el acuerdo anterior, de lo contrario, sería contradictorio lo que se está indicando.

Al respecto, indica la doctora Sáenz Madrigal que más adelante, se aprobará la versión modificada y se ajustará ese acuerdo.

El Director Devandas Brenes pregunta cuáles son los alcances del Proyecto, por ejemplo, si se aprueba lo que se está planteando, ya se están aprobando los productos esperados del Proyecto, porque no está de acuerdo en que el CENDEISSS, esté en la Presidencia Ejecutiva. En esos términos, le parece que le produciría inestabilidad al Centro, porque la Presidencia Ejecutiva cambia, conforme el nuevo el Gobierno cada cuatro años; porque en el Plan Estratégico Institucional, se está proponiendo que se ubique al CENDEISSS como dependencia de la Presidencia Ejecutiva.

Aclara la doctora Rocío Sáenz que ese producto que indica que el CENDEISSS, tendrá una ubicación más estratégica en la estructura organizacional, tiene que ser aprobado por la Junta Directiva. Además, el producto tiene que ser validado por las instancias y, repite, se tiene que presentar ante la Junta Directiva, pero no significa que el CENDEISSS va a depender de la Presidencia Ejecutiva. Se determina con los otros productos, con las otras lógicas, por ejemplo, el 2.1.1. indica: “determinación de la capacidad instalada para la formación de especialistas, responsable la Dra. Sandra Rodríguez, CENDEISSS, producto Capacidad Instalada para la Formación de Especialistas, plazo julio del año 2015”, lo que se está presentando es para integrarlo a la propuesta que se tiene que presentar ante la Junta Directiva.

El Director Gutiérrez Jiménez indica que los comentarios de la Dra. Sáenz Madrigal, le parecen muy válidos, se entendería que lo que se está aprobando es que se continúe desarrollando el Proyecto y cuando se tengan los productos, sean presentados ante la Junta Directiva para su aprobación. Enfatiza en que no es un “cheque en blanco” que ya no se presentará ante el Órgano Colegiado, sino que cada producto tiene que ser autorizado, finalmente, por la Junta Directiva y aquí le sumaría otro asunto. Le hubiera producido satisfacción, haber observado una filmina con todos los plazos, porque son dos años; entonces, lo que sería muy importante es que si van a haber informes parciales, que no conoce, se debería presentar un cronograma para poder visualizar, cuáles son los productos o los subproductos que se van a tener en el tiempo; además, que se programen, claramente, estratificados y, además, que se indique el responsable de los componentes.

El Director Devandas Brenes señala que estaba adelantando criterio sobre el tema, porque su preocupación es que, efectivamente, el CENDEISSS está muy concentrado, aunque la Institución lo demanda en el tema de la salud y en este proyecto, adelantaría su criterio, en el sentido de que ese Centro no debería depender de la Gerencia Médica. Si fuera el Gerente Administrativo de la Caja y responsable del desarrollo de los recursos humanos de la Institución, reclamaría que esa función debería estar bajo su responsabilidad, es decir, si él fuera el Gerente Administrativo. En

cuanto a la Presidencia Ejecutiva, ya adelantó criterio en el sentido de que es el tema de la estabilidad que debe tener la función de recursos humanos. Por otra parte, le preocupa el grado de concentración que tiene el CENDEISSS y su capacidad para incidir en procesos de formación, por ejemplo, en los grandes hospitales o en ciertas áreas. El hecho de no tener una extensión, porque es imposible desde el nivel central manejar un centro de esa naturaleza, sobre todo cuando se conoce que, como ilustración, en las unidades se contratan cursos, formadores y empresas que brindan formación, sin que se tenga una incidencia mayor en todo ese proceso. Le preocupa también el tema, cuando se hace referencia de la planificación y de la formación de recursos humanos, así como el desarrollo de criterios técnicos, para ubicar al personal, tanto el profesional que se contrata como el que forma, porque es un área de conflicto. En esta Junta Directiva ha sentido que hay un área de conflicto, permanentemente, cuando se nombran 190 especialistas y como se distribuyen, en ese momento, se produce un conflicto y ese aspecto, le parece que requiere un apoyo técnico de la administración de recursos humanos; en términos de que se indique con qué criterios técnicos, como ejemplo, un Psicólogo tiene que estar en un área y que no existan tantas presiones de carácter política, como hay en este momento y como última observación, es que al cronograma que se refería don Adolfo, encuentra que ya se tienen plazos vencidos. No conoce si estos productos están terminados, a modo de ejemplo, se indica el fortalecimiento de la estructura organizativa y funcional para la investigación, tiene que estar concluido el viernes 07 de marzo del año 2015. Está preguntado si estas etapas que están con un tiempo establecido en el cronograma, ya deben estar concluidas. Otro ejemplo es que la implementación del Plan de Incentivos, tiene que estar concluido el 30 de junio del año 2015, pregunta si está hecho.

Responde la doctora Allen que la implementación del plan de incentivos está en proceso.

La doctora Dominicque Guillén interviene y señala que todos los productos están en proceso, dado que con la Dra. Rodríguez se tiene un cronograma bien definido y se está actualizando.

Sobre el particular, el Director Devandas Brenes señala que en la lámina del anexo 2, por ser importante, dado que es el control para la Junta Directiva de qué es lo que se está haciendo, si le dan un cronograma de aspectos que deben estar hechas, pero no están, significa que el cronograma deber ser totalmente reajustado.

Respecto del cronograma, señala la doctora Allen que ese documento fue terminado hace bastante tiempo.

Interviene la doctora Sáenz Madrigal y refiere que este documento, se entregó en el mes de abril de este año, para conocimiento de la Junta Directiva, pero se está analizando hasta este momento.

Al respecto, indica don Mario Devandas que seguramente el cronograma se entregó en el mes de abril pasado, pero a él se lo acaban de colocar en el escritorio, por lo que no ha tenido oportunidad de leerlo a fondo. También refiere que en el CENDEISSS, en el campo de la investigación, le parece que la Caja debería promover, no solo en las áreas de la salud, la Caja va a ser atraída a investigar en el área de la salud, pero hay una gran ausencia en el país de investigación, por ejemplo, en el campo administrativo y el de la administración de recursos

humanos y se debería promover que los funcionarios de la Caja, se introduzcan en la investigación de esos campos.

Sobre ese punto, señala la doctora Patricia Allen que se está coordinando ese subproducto, entonces, se están trabajando y hay otras dos personas, una trabajando en incentivos y otra en la definición de prioridades. La definición de prioridades, se va a hacer mucho más amplia en los campos que menciona don Mario Devandas, la idea es que deje de ser eminentemente clínico, que incluya gestión, no solo en una determinada enfermedad, sino que la parte administrativa, y de cómo hay que incentivar, porque significa formar funcionarios en la metodología de investigación en las diferentes áreas, pero se forman trabajadores y no se investiga. Hay otras formas de incentivar, priorizar y repartir. Como ilustración, en el Fondo de Investigación Tecnológica (FIT) se va a indicar cuáles son las prioridades institucionales, los porcentajes, se van a presentar cuando esté la propuesta, se va a financiar lo más prioritario, los demás que quieran hacer trabajos en otras áreas van a tener que buscar otros recursos externos.

Manifiesta el Director Devandas Brenes que en todo caso, el problema es que no se tiene el cronograma nuevo.

Sobre el particular, señala la doctora Rocío Sáenz que el cronograma se tiene que ajustar, al igual que el documento que se presentó en el mes de abril de pasado.

Continúa la doctora Allen y anota que entre los productos, por ejemplo, la determinación de la capacidad instalada, para la formación de especialistas que es uno de los subproductos, ya se terminó con Anestesia y Cirugía y se está iniciando con Medicina Interna. Se va a ampliar a Pediatría, Ginecoobstetricia, Psiquiatría, Medicina Familiar y Comunitaria, se tiene un avance de un 35%. El Plan Institucional de Desarrollo del Recurso Humano, tiene un avance del 50%. La Evaluación del Impacto de Actividades Educativas tiene un avance del 60%.

Al doctor Devandas Brenes le parece que el informe se debe dar por recibido.

Interviene la señora Presidenta Ejecutiva y pide que se les envíe el cronograma ajustado.

A don Mario Devandas le parece que se incorpore el informe de lo que ya se ha hecho.

Señala la doctora Allen que, efectivamente, cada seis meses hay que hacer un informe de avance y se presenta con los productos, así como el avance en la ejecución de los recursos económicos. La señora Presidenta Ejecutiva recuerda que este es un Proyecto que se enmarca dentro de un Convenio de Cooperación con la OPS, el cual tenía una duración de dos años y se tardó un poco su implementación. Se aprobó una prórroga que se le comunicó a la OPS hasta diciembre del año 2017. Tiene diversos componentes que van desde el tema de la gestión de los recursos humanos hasta el del talento humano que es el tema del CENDEISSS, pero hay otros que se relacionan con la política de recursos humanos. Hay diferentes grupos que están trabajando a nivel institucional y tiene definido un líder de cada uno de los proyectos, son trabajos muy intensos que están llevando a cabo los funcionarios, en términos generales. Esta Junta Directiva tomó el acuerdo de que ella le diera un seguimiento más cercano al Proyecto y no por ese aspecto, es que el CENDEISSS va a pasar a depender de la Junta Directiva, porque el Proyecto se consideró en toda su extensión de carácter estratégico y se le ha estado dando seguimiento



cada mes, con la doctora Reneau-Vernon y funcionarios de la OPS. Significa que cuando se reúnen cada mes, también se han reunido todas las semanas, para determinar los avances de cada uno de los proyectos. Los productos se van a ir presentando poco a poco a la Junta Directiva, conforme se van concluyendo. Por ejemplo, la doctora Rodríguez presentó el tema de grado y mencionó que estaba avanzando, con el tema de posgrado; entonces, hoy se está presentando este componente, relacionado más con el tema del CENDEISSS, que fue a armonizar el Proyecto de Recursos Humanos con la preocupación de que el CENDEISSS, no estaba integrado en ese proyecto, porque no estaba incluido como se observó en el acuerdo. Por lo que se tomó el acuerdo de integrarlo y lo que están analizando, es el componente del CENDEISSS. Seguidamente, se va a presentar uno de los resultados de los productos que se relacionan con la política institucional, para la Gestión de las Personas, el cual es un producto concreto, prácticamente, terminado desde la perspectiva técnica, pero que viene a ser presentado, validado y retroalimentado por la Junta Directiva.

Agrega don Manuel León que este es un avance de la política, porque todavía falta la parte de planificación institucional. Es un requisito, es un documento que la Dirección de Planificación está por entregar, lo tenía prácticamente listo, pero se le está haciendo algunos ajustes y está la parte de la Dirección Jurídica, que todavía está en proceso y se presentará después de que se tenga el producto relacionado con la planificación institucional, pero con la política lo que se puede presentar es el avance del tema.

Refiere la doctora Sáenz Madrigal que el objetivo de presentar el informe a la Junta Directiva, es retroalimentar al equipo que ha estado trabajando con el tema de la política y darle las recomendaciones, para que cuando se presente el documento final, contenga los insumos dado por la Junta Directiva.

Respecto de una inquietud, aclara la doctora Reneau-Vernon que el proyecto original, incluía el componente de gestión de las personas, pero según lo que se le ha informado, en ese entonces no se aprobó, por lo que el fin es que sea aprobado. Reitera, estaba en el documento original, no hay problema en relación con el acuerdo. No habría ninguna necesidad de hacer una enmienda desde el punto de vista de la OPS.

El Lic. Campos se refiere al primer producto de proyecto, en el que se planteaba que la Caja no tenía una Política Institucional de Recursos Humanos y que esa política, debería incluir todos los procesos. La política o el desarrollo de la política, se partió de los diagnósticos que se conocen, del informe de la situación financiera del Seguro de Salud, realizado por la OPS. Desde ese momento, todos los informes que se han venido dando, de alguna u otra forma, hacen referencia a que el tema del recurso humano en la Institución, estaba segregado y en base con una política que orientaba la gestión de los recursos humanos, a nivel institucional y así, sucesivamente, cada uno de los informes que se rindieron y durante la crisis, tenían ese denominador común, en el sentido de que la gestión de recursos humanos, debería tener una política que orientara la gestión de los recursos humanos. Es a partir de toda esa situación que se crea el Convenio con la OPS, para fortalecer y para orientar los recursos humanos, a nivel de la Institución y dentro de los Componentes del Proyecto se estableció que el resultado del primer producto, era una política institucional de recursos humanos. Se conformó un equipo técnico, constituido por siete funcionarios de la Dirección de Administración y Gestión de Personal. Dos funcionarios de la Dirección de Bienestar Laboral, un funcionario del CENDEISSS y un trabajador de la Dirección

de Planificación Institucional; así como un equipo técnico de recursos humanos que llevara la gestión administrativa. Lo anterior, por cuanto la gestión de recursos humanos, ha estado segregado en las tres grandes Direcciones, en la Dirección de Administración y Gestión de Personal, en la Dirección de Bienestar Laboral y en el CENDEISSS. Como parte del proyecto se establecieron tres entregables, el primero era un diagnóstico, una lectura intencionada de los diagnósticos, que en coordinación con la OPS y el apoyo técnico de esa Organización y la asesoría, se contrató un consultor. El consultor hizo una lectura intencionada de todos los diagnósticos que se le habían entregado con respecto de la crisis, se planteó un entregable de una metodología y el plan de actividades del desarrollo de la política y el tercer producto era un entregable, ya el documento borrador de lo que podía ser una política de recursos humanos para la Institución. Con esos dos primeros entregables se estableció una metodología para entregar ese documento final donde se establecieron tres talleres. Un primer taller se realizó en el mes de abril del año 2014 con 40 actores. En el mes de diciembre del año 2014, se hizo otro taller con 40 actores y fue por dos días y en el mes de febrero de este año, se efectuó un tercer taller con 121 participantes, que no solo contemplaba a funcionarios de la Institución, sino a actores externos que pudieran estar vinculados de alguna u otra forma, a la gestión del recurso humano de la Institución. Además, con el consultor se plantearon varias entrevistas, en aquel momento una se hizo con la señora Ministra de Salud, que estaba en funciones. Otra entrevista en el Hospital Nacional de Geriatria y Gerontología, por ser un hospital especializado. Se realizó una visita al Hospital San Juan de Dios por ser un hospital nacional, uno de los más importantes. También se programó y se realizó una visita al Hospital Dr. Max Peralta, dado que es un hospital regional y al Área de Salud del Guarco, para tener una visión de cuáles eran las necesidades o cómo determinaban la gestión de recursos humanos, en los tres niveles de atención. Igualmente, se realizaron entrevistas a los integrantes de la Comisión Técnica Nacional de Recursos Humanos, que está en el Ministerio de Salud, se visitó a la Rectoría de la Universidad de Costa Rica, al CENDEISSS, se participó a los tres sindicatos de mayor representación institucional, a la Unión Nacional de Trabajadores de la Caja (UNDECA), a la Unión Médica Nacional y a la Asociación Nacional de Profesionales en Enfermería (ANPE). También se hizo una visita a la Universidad de Ciencias Médicas (UCIMED) y se hizo una entrevista a funcionarios de la Dirección de Planificación. El documento borrador ya con todos esos talleres y esas visitas, permitió la elaboración de un documento borrador y para este diagnóstico y para la definición de la política, va a estar guiado por los principios filosóficos de la Caja, la visión, la misión, los valores institucionales y sobre todo un componente que es viabilidad. Cuando se planteó una política, se indicó que tenía que ser viable, además, de un documento que fuera una guía para la Dirección de Recursos humanos y que los lineamientos de la política fueran ejecutables. Igualmente, la política gira entre cinco ejes trazadores definidos: igualdad y equidad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, respeto a la diversidad y a la interculturalidad, el uso racional de los recursos y el buen trato. Igualmente, para el proceso de elaboración de la política, se establecieron los cuatro grandes macroprocesos de recursos humanos, el de planificación e información que se relacionan con la planificación de la dotación y recurso humano, con todo el tema de la regulación y el marco normativo y con la gestión de la información en los recursos humanos que, igualmente, el componente de administración de personal, que se relaciona con la gestión propia de los recursos humanos, el desempeño y la productividad, la gestión del conocimiento relacionada con la formación, la capacitación y la dotación continua. La gestión del trabajo que se relaciona con las relaciones laborales, las condiciones del trabajo y la calidad de vida laboral de los trabajadores. Para cada uno de estos macroprocesos, se establecieron lineamientos de política. El borrador de la política se compone

de: planificación y formación se establecieron tres enunciados generales, cuatro lineamientos de política y otras estratégicas. Para administración de personal dos enunciados generales, tres lineamientos de política y diez estrategias. Para la gestión del conocimiento tres enunciados generales, seis lineamientos de política y 34 estrategias para el cumplimiento y para la gestión del trabajo, se establecieron cuatro enunciados generales, cinco lineamientos de política y 17 estrategias. Por razón de tiempo y por ser un documento borrador preliminar, se permite presentarles los dos enunciados generales, no así los lineamientos y las estrategias que se presentarían en una próxima ocasión. La política va a tener un enunciado general de política. Antes de tener estos enunciado que son preliminares, por lo que este documento sigue siendo un borrador, significa que falta todavía una etapa de validación con algunos actores, como Direcciones y Gerencias para determinar si estos lineamientos responden, a lo que consideren una política. En algún momento alguno de estos lineamientos podría tener alguna variación. El enunciado general de política es que la Caja Costarricense de Seguro Social contará con un Sistema de Desarrollo con Clima Integrado de Personas Trabajadoras, orientando a la mejora de sus capacidades y condiciones del trabajo, que permitan el cumplimiento de la función pública, los lineamientos estratégicos, los requerimientos del modelo de prestación de servicios y las necesidades de personas usuarias del servicio. En términos generales la gestión del recurso humano tiene que ir orientados a este gran lineamiento. En planificación y formación se plantea un enunciado general de planificación general que indica: “el proceso de planificación en materia de recursos humanos se desarrollará a través de un enfoque integral transversal y estratégico que garantice el bienestar de la población, las personas trabajadoras y la optimización de los recursos congruente con los lineamientos institucionales vigentes, que permitan el mejoramiento continuo de la prestación de los servicios”. Hay un enunciado general de información que indica “para la gestión de las personas la Caja Costarricense de Seguro Social debe incorporar el uso de desarrollo de sistemas de información que integren todos los procesos técnicos y estratégicos permitiendo la ejecución de actividades con seguridad, oportunidad, confiabilidad, estandarización y control congruente con las normas institucionales y los planes de innovación que la Institución desarrolle”. Un enunciado general de regulación y es que “la Caja mantendrá un marco normativo actualizado y adecuado a las necesidades de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, que permitan el fortalecimiento de la mejora de la gestión de la Institución”. En administración de personal, un enunciado general de gestión que indica “que la Caja contará con un modelo de organización y administración del personal actualizado, que permita lograr el máximo aporte de la persona trabajadora para el cumplimiento de la misión, visión institucional”. Un enunciado general de gestión del desempeño que diría lo siguiente “La Caja mantendrá un sistema de evaluación del desempeño que permita medir los lineamientos del desempeño de la persona trabajadora y los resultados de los equipos de trabajo con los objetivos y metas institucionales”.

En cuanto a una pregunta del Director Gutiérrez Jiménez, tendiente a conocer en función de qué se va a realizar la evaluación del desempeño y cuáles son los indicadores, responde el Lic. Campos que, en esa línea, la política lo que significa que no solo es la evaluación del desempeño individual sino los resultados de los equipos de trabajo. Lo que va a importar es el resultado.

Aclara la señora Presidenta Ejecutiva que el tema, es en términos de que se están planteando los enunciados generales, pero cada uno de esos indicadores se desagrega.

Indica el licenciado Gutiérrez Jiménez que quiere dejar constando en el acta y por esa razón lo está consultando, porque si no quedan claros algunos lineamientos dentro de lo general, se pueden perder y, entonces, hacer evaluaciones como las que han venido haciendo, que son efímeras y muy poco profundas para tomar decisiones a futuro. En cambio, si se indica que son evaluaciones contra producción, se obliga a empezar a utilizar indicadores de producción y a generar cambios en los modelos.

Interviene el Lic. Abarca Agüero y señala que, efectivamente, como lo plantea el señor Director Gutiérrez Jiménez, en este enunciado general se propone el tema de evaluación del desempeño. Sin embargo, en los diferentes componentes desagregados es donde están evolucionando, no solo a un nuevo sistema de evaluación del desempeño institucional, sino con los componentes de medición por resultados y por los indicadores correspondientes.

Respecto de una pregunta del Director Gutiérrez Jiménez, en el sentido de si el resultado significa producción, responde el Lic. Abarca que se debe dar para medir cuanto se debe de producir. De hecho esta Junta Directiva tiene acuerdos donde han solicitado trabajar, el tema al que se está haciendo referencia don Adolfo Gutiérrez, es decir, construir indicadores de resultados de producción, en función de una medición del trabajo diferente. En este momento, se están trabajando en cumplir los acuerdos anteriores de esta Junta Directiva y, en ese sentido, esta política se orienta.

El Director Barrantes Muñoz refiere que en este punto concreto, es clave del tema de la gestión del recurso humano, porque al final lo que se determinará es cuanto contribuye cada persona a los resultados y es lo que hay que medir, pero ese asunto no está tan claro. Lo que se tiene claro es que debe existir un alineamiento de los resultados, pero no cuánto contribuye que es la base, para atender la preocupación que plantea don Adolfo Gutiérrez, con la cual coincide, en términos de valoración del desempeño y, estima que don Guillermo Abarca hace una observación estrictamente puntual.

El Lic. Campos señala que para dar la respuesta a las inquietudes de los señores Directores, los lineamientos son como las grandes guías, porque después se diseñan las estrategias. En los lineamientos hay un apartado propiamente de la productividad, que tiene que estar alineada e ir migrando hacia la productividad por equipos, más que la individual y dirigida a los objetivos y las metas institucionales que se persiguen. En gestión del trabajo, existe un enunciado general de cultura organizacional, en el que se indica que “la Caja desarrollará una cultura de servicio público sustentada en sus valores y principios filosóficos, que promueva a climas y ambientes laborales, que favorezcan las relaciones sanas entre el personal, los equipos y sus jefaturas, valoración de la colaboración, el trabajo en equipo, el desarrollo, la satisfacción laboral, el desempeño, en beneficio de personas trabajadoras y en procura de la humanización de los servicios prestados, donde se coloque a los usuarios en el centro de la gestión”. Un enunciado general de la salud de las personas que indica “La Caja gestionará el bienestar y la salud integral de la persona trabajadora, manteniendo condiciones y ambientes de trabajo seguros y saludables, gestionando la atención de los trabajadores desde un enfoque biopsicosocial y propiciando hábitos y estilos de vida saludables, que incidan en la calidad de los servicios”. Un enunciado general de relaciones laborales “las relaciones laborales de la Caja deberán siempre respetar la dignidad de la persona trabajadora, por ello se desarrollará en un marco de cooperación y entendimiento entre la persona, sus organizaciones, jefaturas y autoridades superiores,

propiciando el bienestar de la paz laboral y la justicia social en los ambientes de trabajo”. Un enunciado general de bienestar social, que indica “la Caja implementará mecanismos para la conciliación de la vida en el ámbito personal, familiar y social de la persona trabajadora, en procura de su bienestar laboral y calidad de vida que se traduzca en una mejora en la calidad de vida y de oportunidad de los servicios a los usuarios”. En gestión del conocimiento un enunciado general es que “la Caja fortalecerá el proceso de gestión del conocimiento a través de la formación y capacitación de las personas trabajadoras y la promoción de investigación, de manera que se desarrollen las competencias del personal y se genere el conocimiento necesario para el cumplimiento de la visión institucional”. Un enunciado general de formación del recurso humano, que establece: “la gestión de la formación en la Caja estará dirigida a contar con los profesionales técnicos calificados, con las competencias requeridas para el desempeño de su función, el cumplimiento de la necesidad de los usuarios y objetivos institucionales”. Un enunciado general de capacitación del recurso humano, que indica: “el proceso de capacitación de la Caja estará orientado al fortalecimiento de las competencias de las personas trabajadoras, acorde con los objetivos institucionales”. Estos son los enunciados borrador que están en el documento borrador que fue entregado.

Apunta el Director Gutiérrez Jiménez que en un momento dado, se puede querer que todo el estándar de personas estén en su capacidad, estándar internacional, pero no tiene los medios; entonces, hay que tener cuidado porque después estos objetivos se convierten en esos enunciados generales que todos entienden que deben responder, no solo a los objetivos que se pretenden sino a las posibilidades financieras.

Sobre el particular, el Lic. Walter Campos indicia que entre los ejes trazadores de la política, siempre va a estar el uso racional de los recursos. Cualquier política, cualquier acción que se plantee tiene que estar basada en el uso racional de los recursos. Por otra parte, en este momento, el documento borrador está para revisión de planificación institucional, después sigue una revisión de la Dirección Jurídica, luego, un proceso de validación final con los actores institucionales, para someterlo a conocimiento y aprobación de esta Junta Directiva, se publica de acuerdo al artículo 4° de la Normativa de Relaciones Laborales y, se presentaría de nuevo el tema ante la Directiva, para una ratificación.

En cuanto a una consulta del Director Devandas Brenes, responde el Lic. Abarca Agüero que el resultado estaría listo, una vez que se realice una reunión con la Dirección de Planificación, para tratar los aspectos finales y lo que se tarde en la Dirección Jurídica. Es decir, serían alrededor de quince días para la validación del documento, de manera que se esperaría que en un mes y medio o dos meses, esté listo para ser presentado a consideración de la Junta Directiva.

Señala la doctora Sáenz Madrigal que sería importante que el documento se tenga preparado para el Día del Trabajador que es el 22 de octubre. La idea es que los señores Directores se lleven el documento para que lo revisen y presenten los comentarios y las observaciones, para trasladárselos a la Dirección de Administración y Gestión de Personal, porque están en el proceso de la revisión y que realicen los ajustes correspondientes. Le parece que además, a los acuerdos anteriores habría que incluirle el de forma que indicó el Director Gutiérrez Jiménez, en términos de incorporar la gestión del conocimiento, entre los procesos sustantivos para la gestión del recurso humano.

Señala el licenciado Barrantes Muñoz que como se está conociendo ese documento hoy, no tendría ningún problema en darse por informado, en términos de que sobre esta base se va a seguir trabajando. Además, todos los resultados se tendrán que volver a presentar ante la Junta Directiva, para que resuelva en lo que corresponda.

Al respecto, señala la doctora Sáenz Madrigal que sería dar por recibido el informe y el tema del cronograma, porque se solicitó el cronograma de este documento.

Interviene la Dra. Reneau-Vernon y señala que se ha producido una consulta muy diversa y los insumos se reflejan en este producto, son procesos muy largos, cuando se estaba revisando el presupuesto y la ejecución, son aspectos que están muy vinculados y no tiene una relación directa, lo ejecutado con estos procesos que se han dado, repite, porque son largos. El Proyecto así está construido, no son productos a lograr así fácilmente, sino requieren de un período muy intenso de consulta, pero considera que es bueno, esa es la riqueza del Proyecto y los productos van a ser de muy buena calidad.

La señora Presidenta Ejecutiva aprovechando el comentario de la Dra. Reneau indica que el grupo que ha estado trabajando en los diferentes productos y componentes, ha estado muy comprometido cumpliendo con todos los temas. Ha sido ampliamente participativo, por lo que le parece que también es bueno que se le lleve ese mensaje a los funcionarios que han estado participando y que todavía continúan, es decir, apenas se está comenzando a observar los productos de este Proyecto.

**Por tanto**, se tiene a la vista el oficio N° P.E. 25.921-2015, del 20 de abril del año 2015, que suscribe la señora Presidenta Ejecutiva, por medio del que se remite la Propuesta readecuada e integrada del Proyecto de Fortalecimiento de las Funciones Esenciales en RRHH (Recursos Humanos) en la CCSS (Caja Costarricense de Seguro Social), y de conformidad con las respectivas deliberaciones, la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA:**

**ACUERDO PRIMERO:** incorporar la Gestión del Conocimiento dentro de los procesos sustantivos para la gestión de los recursos humanos, en el marco del “Modelo de Desarrollo y Gestión para el Proceso de Apoyo de Recursos Humanos”, que fue aprobado en el artículo 25° de la sesión 8653, celebrada el 7 de agosto del año 2013, en los términos presentados a esta Junta Directiva.

**ACUERDO SEGUNDO:** incorporar el proceso de Gestión del Conocimiento al “Modelo de Organización y Gestión de Recursos Humanos para la Caja Costarricense de Seguro Social” y dejar sin efecto la excepción relacionada con el CENDEISSS (Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social) que se hizo en el acuerdo tercero del artículo 25° de la sesión número 8653, celebrada el 7 de agosto del año 2013.

**ACUERDO TERCERO:** actualizar el cronograma de cada producto que se adjuntó al documento armonizado del Proyecto “Desarrollo Integral de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos en la CCSS” presentado en Junta Directiva en esta sesión.

**ACUERDO CUARTO:** solicitar a la Organización Panamericana de la Salud que continúe apoyando técnicamente a la Presidencia Ejecutiva, a las Gerencias involucradas y al CENDEISSS, en la implementación de este Proyecto.



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

Se retiran del salón de sesiones el doctor León Alvarado, el Lic. Abarca Agüero, la Dra. Allen, el Lic. Campos Paniagua, Lic. Jiménez Carvajal, la Dra. Guillén Femenias, el Dr. Esquivel Sánchez; la Dra. Reneau-Vernon y el Dr. Cruz Peñate.

Se hace un receso al cabo del cual se reanuda la sesión.

Ingresa al salón de sesiones la señora Gerente Médico, doctora María Eugenia Villalta Bonilla; Dr. Douglas Montero Chacón, Director del Hospital México; Dr. Douglas Montero, Director del Hospital México, y los doctores Roberto Esquivel Murillo, Jefe del Servicio de Cirugía General del Hospital México y Mauricio Guardia Rodríguez, Jefe del Servicio de Vascular Periférico del Hospital México.

#### **ARTICULO 9º**

*“De conformidad con el dictamen jurídico número **GA-23603-15**, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación”.*

#### **ARTICULO 10º**

**ACUERDO PRIMERO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19467, Proyecto ley para el funcionamiento de programas para la promoción de una cultura de paz en los hogares costarricenses*, que se traslada a la Junta Directiva mediante la nota número P.E.45.352-15, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa copia de la comunicación del 9 de julio del año en curso, número CTE-172-2015, que suscribe la licenciada Silma Elisa Bolaños Cerdas, Jefa de Área de la Comisión Permanente Especial de Ciencia y Tecnología de la Asamblea Legislativa.

La Gerencia de Pensiones externa criterio mediante el oficio número GP-28.235-15 del 22 de julio anterior y la Junta Directiva, en virtud del análisis que al efecto debe realizar para dar respuesta –unánimemente- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para responder.

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

**ACUERDO SEGUNDO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19489, Proyecto ley para promoción de la transparencia y el control político efectivo del gasto en las instituciones públicas*, que se traslada a la Junta Directiva por medio de la nota número P.E.45.547-15, de fecha 23 de julio pasado, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que anexa copia de la comunicación del 23 de julio del año en curso, número CG-063-2015, que suscribe la licenciada Ericka Ugalde Camacho, Jefa de Área de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa.

La Gerencia de Financiera externa criterio mediante el oficio número GF-15.007-15 del 12 de agosto anterior y la Junta Directiva, en virtud del análisis que al efecto debe realizar para dar respuesta –unánimemente- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para responder.

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

**ACUERDO TERCERO:** se tiene a la vista la consulta que concierne al *Expediente número 19160, Proyecto ley para ampliar la fiscalización de la Asamblea Legislativa sobre los ingresos y gastos de los entes autónomos y descentralizados*, que se traslada a la Junta Directiva por medio de la nota número P.E.45.557-15, de fecha 24 de julio anterior, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa copia de la comunicación del 24 de julio del presente año, número CJ-142-2015, que suscribe la Jefe de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa.

La Gerencia Financiera externa criterio mediante el oficio número GF-15.006-15, del 12 de agosto anterior y la Junta Directiva, dado el análisis que al efecto debe realizar para dar respuesta –unánimemente- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para responder.

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

**ACUERDO CUARTO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19555, Proyecto ley de eficiencia en la administración de los recursos público*, que se traslada a la Junta Directiva por medio la nota número P.E.45.690-15, de fecha 6 de los corrientes, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que anexa copia de la comunicación del 5 de agosto en curso, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión Permanente de Asuntos Hacendarios de la Asamblea Legislativa.

Se ha recibido el oficio firmado por el señor Gerente Financiero, N° GF-14.981-15, fechado 11 de agosto del año en curso que literalmente se lee así:

*“Mediante el oficio JD- PL-0041-15 del 06 de agosto de 2015, se solicita a la Gerencia Financiera, emitir criterio respecto al proyecto de ley denominado "Ley de Eficiencia en la Administración de los Recursos Públicos ", tramitado bajo el expediente N° 19.555, para la sesión del 17 de agosto de 2015.*

*En ese sentido y dado que se ha estimado pertinente solicitar criterio a distintas dependencias de este despacho, se le solicita de la manera más atenta, gestionar ante la Comisión Permanente de Asuntos Hacendarios de la Asamblea Legislativa, la concesión de una prórroga del plazo indicado en el oficio sin número del 05 de agosto de 2015, por diez (10) días hábiles más a los concedidos inicialmente, a fin de que el criterio requerido sea puesto en conocimiento de la Junta Directiva, en la sesión ordinaria del 28 de agosto de 2015.*

*Así las cosas y con el aval requerido, se estaría presentando el criterio de marras en la fecha indicada y conforme lo agende la oficina a su cargo”,*

y la Junta Directiva, por lo expuesto y con base en la recomendación del licenciado Picado Chacón –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante plazo hasta el 28 de agosto del año en curso para responder.

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

**ACUERDO QUINTO:** se tiene a la vista la consulta que concierne al *Expediente número 19.384, Proyecto ley rendición de cuentas de las instituciones públicas sobre las acciones realizadas a favor de las personas jóvenes en el marco de la celebración del Día Internacional de la Juventud*, contenida en la nota recibida por la vía electrónica el 2 de los corrientes, que remite la Jefa de Área de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa.

La Gerencia Médica externa criterio en el oficio número GM-SJD-33478-15 del 27 de julio anterior y la Junta Directiva, en vista del análisis que al efecto debe realizar para dar respuesta –unánimemente- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para responder.

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

**ACUERDO SEXTO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 18.749, Proyecto autorización a la Municipalidad de Nicoya para que done un inmueble de su posesión a la Asociación Nicoyana de Atención y Rehabilitación del Alcohólico y Farmacodependiente*, que se traslada a la Junta Directiva por medio de la nota número P.E.31.600-15, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa copia de la comunicación del 24 de junio del año en curso, número CG-040-2015, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa.

La Gerencia Médica externa criterio en el oficio número GM-SJD-34397-15 del 10 de agosto del presente año y la Junta Directiva, dado el análisis que debe realizar para dar respuesta –unánimemente- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para responder.

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

**ACUERDO SETIMO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19.535, Proyecto ley defensa del derecho a la educación de la población infantil con enfermedades crónicas, convalecientes y de recurrente atención hospitalaria*, que se traslada a la Junta Directiva mediante la nota fechada 22 de mayo del presente año, número PE.31.248-15, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa copia de la

comunicación del 21 de mayo pasado, suscrita por la señora María Cecilia Campos Quirós, Departamento de Servicios Técnicos, Área Socioambiental de la Asamblea Legislativa.

Se ha recibido la nota firmada por la señora Gerente Médico, N° GM-SJD-34399-2015, fechada 10 de agosto del año en curso que literalmente se lee así:

*“La Gerencia Médica ha recibido en fecha 22 de mayo del 2015, solicitud de criterio respecto al proyecto de ley indicado en el epígrafe, no obstante, a fin de contar con el criterio de la Dirección Jurídica según el protocolo institucional, se solicita muy respetuosamente una prórroga de 15 días hábiles, a fin de atender la consulta de forma integral.*

*El criterio correspondiente será presentado en la sesión del 27 de agosto del 2015”,*

y la Junta Directiva, por lo expuesto con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de 15 (quince) días más para responder.

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

**ACUERDO OCTAVO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 18.409, Proyecto ley Día nacional de la vida antes de nacer*, que se traslada a la Junta Directiva mediante la nota número P.E.31.661-15, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa copia de la comunicación del 30 de junio del año en curso, número CJNA-1078-2015, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión Permanente Especial de Juventud, Niñez y Adolescencia, de la Asamblea Legislativa.

Se ha recibido el oficio firmado por la señora Gerente Médico, N° GM-SJD-34398-2015, fechado 10 de agosto del año en curso que literalmente se lee de este modo:

*“La Gerencia Médica ha recibido en fecha 01 de julio del 2015, solicitud de criterio respecto al proyecto de ley indicado en el epígrafe, no obstante, a fin de contar con criterios técnicos respectivos según el protocolo institucional, se solicita muy respetuosamente una prórroga de 15 días hábiles, a fin de atender la consulta de forma integral.*

*El criterio correspondiente será presentado en la sesión del 27 de agosto del 2015”,*

y la Junta Directiva, por lo expuesto y con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de 15 (quince) días más para responder.

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

**ACUERDO NOVENO:** se tiene a la vista la consulta que concierne al *Expediente número 19.499, Proyecto ley para el fortalecimiento de la formación en especialidades médicas*, que se traslada a la Junta Directiva por medio de la nota número P.E.31.668-15, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa copia de la comunicación del 30 de junio del año en curso, número CJNA-1084-2015, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa.

Se ha recibido la comunicación firmada por la señora Gerente Médico, N° GM-SJD-34403-2015, fechada 10 de agosto del año en curso que literalmente se lee de esta manera:

*“La Gerencia Médica ha recibido en fecha 02 de julio del 2015, solicitud de criterio respecto al proyecto de ley indicado en el epígrafe, no obstante, a fin de contar con criterios técnicos respectivos según el protocolo institucional, se solicita muy respetuosamente una prórroga de 15 días hábiles, a fin de atender la consulta de forma integral.*

*El criterio correspondiente será presentado en la sesión del 27 de agosto del 2015”,*

y la Junta Directiva, por lo expuesto y con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de 15 (quince) días más para responder.

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

**ACUERDO DECIMO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19448, Proyecto aprobación protocolo para la eliminación del comercio ilícito de productos de tabaco*, que se traslada a la Junta Directiva por medio de la nota número P.E.45.270-15, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que anexa copia de la comunicación del 2 de julio del año en curso, número CRI-19-2015, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión Permanente de Relaciones Internacionales de la Asamblea Legislativa.

Se ha recibido el oficio que firma la señora Gerente Médico, N° GM-SJD-34400-2015, fechado 10 de agosto del año en curso que literalmente se lee así:

*“La Gerencia Médica ha recibido en fecha 03 de julio del 2015, solicitud de criterio respecto al proyecto de ley indicado en el epígrafe, no obstante, a fin de contar con criterios técnicos respectivos según el protocolo institucional, se solicita muy respetuosamente una prórroga de 15 días hábiles, a fin de atender la consulta de forma integral.*

*El criterio correspondiente será presentado en la sesión del 27 de agosto del 2015”,*

y la Junta Directiva, por lo expuesto con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de 15 (quince) días más para responder.

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

**ACUERDO DECIMO PRIMERO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19568, Proyecto declaratoria de la Institución Asilo de la Vejez Monseñor Claudio María Volio Jiménez de Cartago como Institución Benemérita de la Salud Costarricense*, que se traslada a la Junta Directiva mediante la nota número P.E.45.528-15, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que anexa copia de la comunicación del 22 de julio del año en curso, número CG-059-2015, que suscribe la licenciada Ericka Ugalde Camacho, Jefa de Área de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa.

Se ha recibido la nota suscrita por la señora Gerente Médico, N° GM-SJD-34401-2015, de fecha 10 de agosto del año en curso que literalmente se lee de esta forma:

*“La Gerencia Médica ha recibido en fecha 22 de julio del 2015, solicitud de criterio respecto al proyecto de ley indicado en el epígrafe, no obstante, a fin de contar con criterios técnicos respectivos según el protocolo institucional, se solicita muy respetuosamente una prórroga de 15 días hábiles, a fin de atender la consulta de forma integral.*

*El criterio correspondiente será presentado en la sesión del 27 de agosto del 2015”,*

y la Junta Directiva, por lo expuesto y con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de 15 (quince) días más para responder.

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

**ACUERDO DECIMO SEGUNDO:** se tiene a la vista la consulta que se relaciona con el *Expediente número 19438, Proyecto ley que penaliza el abandono de las personas adultas mayores*, que se traslada a la Junta Directiva mediante la nota número P.E.45.447-15, recibida en esta fecha, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que anexa copia de la comunicación del 22 de julio del año en curso, número CG-057-2015, que suscribe la licenciada Ericka Ugalde Camacho, Jefa de Área de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa.

Se ha recibido la comunicación firmada por la señora Gerente Médico, N° GM-SJD-34402-2015, del 10 de agosto del año en curso que literalmente se lee en los siguientes términos:

*“La Gerencia Médica ha recibido en fecha 22 de julio del 2015, solicitud de criterio respecto al proyecto de ley indicado en el epígrafe, no obstante, a fin de contar con criterios técnicos respectivos según el protocolo institucional, se solicita muy respetuosamente una prórroga de 15 días hábiles, a fin de atender la consulta de forma integral.*

*El criterio correspondiente será presentado en la sesión del 27 de agosto del 2015”,*



y la Junta Directiva, por lo expuesto y con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de 15 (quince) días más para responder.

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

**ACUERDO DECIMO TERCERO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19391, Proyecto ley reforma artículos 12 y 23 de la Ley 6836 del 22 de diciembre de 1982, Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas*, que se traslada a la Junta Directiva mediante la nota número P.E.45.349-15, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que anexa copia de la comunicación del 8 de julio del año en curso, número CTE-135-2015, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión Permanente Especial de Ciencia y Tecnología de la Asamblea Legislativa.

La Gerencia Administrativa externa criterio en el oficio número GA-23102-15, del 21 de julio pasado y la Junta Directiva, en virtud del análisis que al efecto debe realizar para dar respuesta –unánimemente- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para responder.

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

**ACUERDO DECIMO CUARTO:** se tiene a la vista la consulta que concierne al *Expediente número 19431, Proyecto ley de empleo público*, que se traslada a la Junta Directiva mediante la nota número P.E.45.666-15, de fecha 5 de los corrientes, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, que se anexa copia de la comunicación del 4 de agosto en curso, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión Permanente de Asuntos Hacendarios de la Asamblea Legislativa.

Se ha recibido la comunicación firmada por el señor Gerente Administrativo, Nº GA-23235-15, del 12 de agosto del año en curso que literalmente se lee así:

*“Esta Gerencia ha recibido el oficio DAGP-0888-2015, de fecha 10 de agosto 2015, suscrito por el Lic. Guillermo Abarca Agüero Director de Administración y Gestión de Personal, en el cual señala que es necesario disponer de un mayor tiempo para efectuar el análisis y revisión de los más de 100 artículos que contiene el citado Proyecto de Ley.*

*En vista de lo anterior, se solicita de la manera más atenta gestionar ante la Comisión Consultante de la Asamblea Legislativa, la concesión de la prórroga de hasta el 18 de setiembre para la remisión del criterio Institucional”*,

y la Junta Directiva, por lo expuesto y con base en la recomendación del doctor León Alvarado – en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante plazo hasta el 18 de setiembre de este año, para responder.

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

**ACUERDO DECIMO QUINTO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19473, Proyecto ley autorización a la Caja Costarricense de Seguro Social para que done un terreno de su propiedad a la Asociación persona adulta mayor de Tucurrique que se traslada a la Secretaría de Junta Directiva la nota número P.E.45.560-15, de fecha 27 de los corrientes (sic), que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que anexa copia de la comunicación del 24 de julio en curso, número CPEM-055-15, que suscribe la Jefe de Área de la Comisión Permanente Especial de Asuntos Municipales de la Asamblea Legislativa.*

La Gerencia de Infraestructura y Tecnologías externa criterio mediante el oficio número GIT-45897-15 del 28 de julio pasado y la Junta Directiva, en virtud del análisis que al efecto debe realizar para dar respuesta –unánimemente- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para responder.

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

**ACUERDO DECIMO SEXTO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19482, Proyecto aprobación del acuerdo marco de cooperación entre la República de Costa Rica y Palestina, que se traslada a la Junta Directiva mediante la nota número P.E.45.648-15, de fecha 3 de los corrientes, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa copia de la comunicación del 3 de agosto en curso, número CRI-135-2015, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión Permanente de Relaciones Internacionales de la Asamblea Legislativa. Se solicitó criterio unificado a las Gerencias Médica y de Infraestructura y Tecnologías, quien coordina lo correspondiente y debe remitir el criterio unificado.*

La Gerencia de Infraestructura y Tecnologías externa criterio (unificado) en el oficio número GIT-45964-15, del 12 de agosto del presente año y la Junta Directiva, dado el análisis que al debe realizar para dar respuesta –unánimemente- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para responder.

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

## **ARTICULO 11°**

**Se dispone** reprogramar la presentación de los asuntos que se detallan, para la sesión del 20 de agosto en curso:

**I) Gerencia de Pensiones:** oficios firmados por el señor Gerente de Pensiones.

**a) Oficio N° GP-28.389-15,** de fecha 22 de julio del año 2015: atención artículo 11° de la sesión N° 8784: informe en relación con el vencimiento de permiso temporal improrrogable otorgado al señor Eduardo Melinsky (Ref.: SG-828-2015).

- b) Oficio N° GP-28.002-15**, fechado 3 de julio del año 2015: propuesta ratificación nombramiento del señor Frank Cerdas Núñez como miembro suplente del Comité de Vigilancia del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte en representación del Sector Patronal.
- c) Oficio N° GP-28.256-15**, del 17 de julio del año 2015: propuesta adjudicación licitación pública N 2013LN-000020-05101, a través de la plataforma electrónica Compr@red: “Contratación de profesionales que brinden sus servicios como notarios externos para la Gerencia de Pensiones”.
- d) Oficio N° GP-28.257-15**, de fecha 17 de julio del año 2015: propuesta adjudicación licitación pública N° 2014LN-000031-5101 “Contratación de profesionales externos, peritos valuadores de bienes inmuebles y fiscalización de la Gerencia de Pensiones”.
- e) Oficio N° GP-28.595-15**, fechado 30 de julio del año 2015: comunicación sobre las últimas acciones realizadas en virtud de Contratación Externa de la Valuación actuarial del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte”, anexa Minuta N° 8-2015.

A las quince horas con treinta y cinco minutos se levanta la sesión.