

Jueves 20 de diciembre de 2018

N° 9009

Acta de la sesión extraordinaria número 9009, celebrada por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, a las nueve horas con dieciséis minutos del jueves 20 de diciembre de 2018, con la asistencia de los señores: Presidente Ejecutivo, Dr. Macaya Hayes; Vicepresidenta, Bach. Abarca Jiménez. Directores: Dra. Solís Umaña, Dr. Devandas Brenes, Dr. Salas Chaves, Ing. Steinvorth Steffen, Auditor a.i., Lic. Sánchez Carrillo; y Lic. Alfaro Morales, Subgerente Jurídico. Toma el acta Ing. Carolina Arguedas Vargas, Secretaria Interina.

La Directora Alfaro Murillo no participa en esta sesión. Disfruta de permiso sin goce de dietas.

La Directora Jiménez Aguilar comunicó, con antelación, que no podrá estar presente en esta sesión. Disfruta de permiso sin goce de dietas.

El Director Loría Chaves, retrasará su llegada a esta sesión.

ARTICULO 1°

Comprobación, según consta en el encabezado del acta.

ARTICULO 2°

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

I) Proyecto especial la institucionalización de las Áreas de Salud de Montes de Oca, Curridabat y San Juan Diego – Concepción a partir del 18 de febrero del año 2020 (GM-AJD-8348-2018).

- *Informe institucionalización de los servicios de salud Áreas de Salud Montes de Oca, Curridabat, San Juan-San Diego-Concepción (12°, 8945). –GM-SJD-2736-2018.*

II) Gerencia General:

- a. Resumen de creación del puesto de Gerencia General
- b. Aclaración sobre la estructura de gerencias
- c. Salario del Gerente General
- d. Equipo del despacho del Gerente General

III) Dirección de Planificación Institucional

Oficio N° DPI-661-2018, de fecha 5 de diciembre de 2018: presentación del documento final de la propuesta técnica del Plan Estratégico Institucional 2019-2022, solicitado en el artículo 29° de la sesión N° 9001 del 15-11-2018.

El señor Presidente Ejecutivo, propone hacer un cambio en el orden de los puntos de la agenda, iniciando con el tema relacionado con la Gerencia General.

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

Ingresa al salón de sesiones la Licda. Mariana Ovarés de la Dirección Jurídica y el Lic. Walter Campos Paniagua, Subdirector de Administración y Gestión de Personal

ARTICULO 3°

El Dr. Macaya Hayes indica:

Habíamos acordado una sesión extraordinaria para ver el tema de la institucionalización de las Áreas de Salud de Montes de Oca, pero surgieron otros dos puntos, uno muy urgente que son algunas de las condiciones que hay que formalizar para el arranque de la Gerencia General del 01 de enero, hay detalles que van surgiendo sobre la marcha y hay darle su forma. Y, luego, el Director don José Luis pidió que viéramos el tema de la Planificación Institucional el Plan Estratégico. Yo no sé si vamos a tener tiempo para llegarle a eso, porque hemos acordado hoy de 9:00 a.m. a 2 de la tarde yo tengo que irme a las 2:30 p.m. porque me citaron en Casa Presidencial para las 3:00 p.m. -ya desde antes-. Entonces, ahí podemos ver cómo vamos cuanto terminemos con los primeros dos puntos. Pero tal vez, como ya hay quórum y sugiero que avancemos primero con la Gerencia General, son cuatro puntos muy puntuales que espero que no haya mucha discusión sobre ellos, pero bienvenidos si lo hay, pero son temas que sí tenemos que dejar listos, para la entrada en vigencia de la Gerencia General. La primera Gilberth, no sé si estamos listos por si acaso. La primera, es con respecto de la estructura de las seis Gerencias, y esto tiene que ver con la Gerencia General, pero, también, con la Gerencia de Logística y la Financiera que ya nombramos, ha habido una serie de acuerdos y discusiones en esta Junta Directiva, en este órgano, este servidor no estaba, pero ahí viendo todo el historial de estas discusiones en cuanto a la reestructuración. En eso se ha dado instrucciones a doña Julia Li, para que con CICAP avancen en una línea, para una reestructuración y hay un escenario que se había aprobado, como una línea para la consultoría en esta área de reestructuración que tiene cuatro Gerencias fusionadas en dos, la Financiera y la Administrativa y, luego, la de Logística y la de Infraestructura y Tecnologías. En ningún momento, hay un acuerdo que dice ya ejecútense su primera Gerencia, tan es así que esas Gerencias existen y tiene código y tiene salario y hoy por lo menos, una de ellas tiene Gerente, el Gerente Financiero nombrado por seis años, y ya hemos tomado la decisión de buscar el Gerente de Logística. En este proceso, ha habido una intensidad recargada sobre dos Gerentes, sobre doña Gabriela Murillo Jenkins y sobre don Ronald Lacayo que yo creo que los han saturado, Gabriela terminó en el Hospital -parece que está bien-, el tema no es de fontanería, sino de electromecánica, tiene un tema de (...), pero ahí terminó con todo el estrés. Hay una diversidad de detalles que es difícil bajo una sola Gerencia, en áreas disímiles como logística e infraestructura, llevarle el hilo a todo. Hemos visto la complejidad de las licitaciones, de la contratación administrativa, se nos han anulado actos de adjudicación, hay mucha cosa menuda ahí y, luego, en logística y todo el tema de la intervención de la Unidad de Aprovisionamiento, etc. etc. Y, en la otra igual, a don Ronald lo he visto sobrecargado, estresado, ha tenido que incapacitarse o por lo menos tomar vacaciones por subidas de presión. En el informe que él deja cuando sale de la Gerencia Financiera de recargo, casi que el primer punto de recomendación es nombren un Gerente Financiero, él pide aire y hay proyectos en ambas Gerencias, tanto la Financiera como la de Logística hay proyectos muy grandes. En la Financiera el Sistema ERP que hay que implementar, las Normas NIF, hay que generar estados financieros auditados que salgan en limpio, hay todo un trabajo ahí muy intenso y en la de

Logística, hay que hacer una reingeniería de alguien que, realmente, sea una persona muy experimentada en el área, hay que implementar el Sistema Integrado de Compras Públicas (SICOP), las compras en línea y el componente del Sistema ERP que tocará a control de inventarios y distribución. Entonces, nada más como para que quede muy claro, esto no es un acuerdo que cambia cosas, pero es para aclarar las cosas ante cualquier tercero, dejar claro que las seis Gerencias siguen existiendo y no ha habido ninguna decisión de suprimirlas. El Proyecto de Reestructuración, tiene muchas cosas que no dependen de que haya una fusión de Gerencias, hay un estudio de cargas de trabajo, hay toda una reestructuración por debajo de las Gerencias que hay que, realmente, entrarle, mucha duplicidad de funciones que, tal vez, hay que consolidar en una unidad. Y, después, destinarle esa unidad a alguna Gerencia, algunas cosas, tal vez pasarlas de una Gerencia a otra Gerencia, pero sí creo que es importante la aclaración, entonces, el acuerdo ahí es básicamente. La propuesta de acuerdo sería que lo aprobado en esta Junta Directiva, en el artículo 13° sesión N° 8949 del 21 de diciembre del 2017, acuerdo segundo, sesión N° 8915 del 13 de julio del 2017, artículo 14° sesión N° 8918 del 27 de julio del 2017 y artículo 21°, sesión N° 8973 del 28 de junio de 2018, en relación con el escenario propuesto ajustado, ámbito central escenario dos y su organigrama constituye una propuesta base, para que sirva de insumo para el proceso de transición a desarrollar en la contratación con la empresa Ernst & Young, siendo que lo así acordado, no se modifica la estructura actual de las seis Gerencias que existen en la Institución. Esto para dejar claridad de que vamos a tener un Gerente de Logística y un Gerente que ya tenemos de finanzas que no choca con esto. Pero si gustan, podemos entrarles a todos estos acuerdos que acabo de mencionar que llevan esa línea, lo que uno ve es que, en todo momento, hay flexibilidad dice esto es una línea orientadora, flexible, no definitiva, ese es el lenguaje que se usa en el transcurso de todas estas discusiones y, en ningún momento, dice suprima tal Gerencia para que no exista, entonces, ese es el primer punto.

El Director Salas Chaves indica:

(...) puestos de confianza.

El Dr. Román Macaya señala:

Ese es otro acuerdo que son los asesores del Gerente.

El Director Devandas Brenes anota:

En resumen, las propuestas (...) que nos han hecho son una base para tomar decisiones.

El Lic. Alfaro Morales indica:

Don Mario como abono a lo que usted dice, se cita varios acuerdos como lo dijo el señor Presidente, porque el tema del escenario dos, se ha afinado -diría yo- cada vez con aportes positivos, pero el último vigente, justamente, dice lo que está señalando. Cuando dice que este último que dice el señor Presidente, asume el artículo 21° sesión 8973, celebrada el 28 de junio del año en curso que dice: acoger la propuesta del escenario propuesto ajustado (...) escenario dos, presentado a la Junta Directiva mediante oficio número -que ahí se señala- y aprobarlo como un estructura inicial organizativa base, para el proceso de transición hacia una nueva estructura: Lo que se quiere aquí

decir, eso está ahí inamovible, nadie lo está alterando. Solo para aclarar que al haber acordado eso, no significa que amanecemos al otro día con cuatro Gerencias, amanecemos con las seis Gerencias y están operando, hasta que esta Junta, expresamente, disponga lo contrario, llegado el momento si así corresponde.

El Dr. Salas Chaves anota:

Presidente, eso es un poco más complejo me parece, porque la propuesta de la consultoría es diferente de la UCR, dejaba en cuatro Gerentes. Entonces, me parece que es mucho más complejo, vamos a argumentar en el sentido que necesitamos las seis.

El Dr. Román Macaya aclara:

O sea, lo que estamos aclarando es que las seis se (...) hoy.

El Dr. Álvaro Salas señala:

Es parte de la documentación, pero me parece que nosotros podemos argumentar, con muchísimas más posibilidades de decir que hay que mantenerlas, porque la Junta valorando todo el escenario tal y tal, considera que debe mantenerlo, indistintamente, porque resulta que la consultoría tiene un costo y tiene un valor, que por cierto me llamaron para decirme que no les han pagado y que al no recibir, que se acaba el año y ellos quieren salir de eso -pero eso es un comercial-. Lo que quiero decir es que me parece que si ellos recomendaron una cosa y la Junta tiene un criterio propio, nosotros simplemente lo vamos a comentar, tenemos todos los elementos para argumentarlos, no solo simplemente decir que estaban ahí, sino que a criterio de esta Junta Directiva, consideramos que la Gerencia Médica tiene clarísimo eso, una presencia clarísima en todo lo que significa el Seguro de Salud y que todas las rutas, cuatro son Gerencias que deben de apoyar todo el gestionar de la Gerencia Médica que es infraestructura, logística, esto y el otro, para dejar afuera pensiones en este staff. Entonces, yo creo que hay otro elemento ahí, no solo de que queremos que sigan las seis.

El Director Devandas Brenes indica:

La preocupación mía, es que era una preocupación que se dio desde el principio (...) de otra manera, entonces, a mí me parece que no hay que amarrarle las manos, ahora diciendo que ya el acuerdo que se mantiene, que eso sigue siendo una base para la discusión y que siga el Gerente General, en un momento dado dentro de un año, seis meses. Y, además, cambiando procesos que es lo que no se ha profundizado, puede ser que resulte que él recomiende otra cosa, eso es lo que a mí me parece prudente en la decisión que usted propone, que no cierra las puertas a un cambio.

El Dr. Macaya Hayes señala:

(...) reafirmando, el agua tibia ya existe, por aquello de que alguien diga. Tiene la palabra doña Fabiola y después la doctora Solís Umaña.

La Directora Abarca Jiménez acota:

Iba a hacer un comentario en la misma línea, porque sí la recomendación del CICAP es muy valiosa y marca una hoja de ruta que, en este momento, no es el momento adecuado para implementarlo, dado la cantidad de trabajo que hay y los proyectos tan importantes en términos de costos y de trabajo que hay que implementar. Nosotros por el momento, mantenemos las seis Gerencias, pero no quiere decir que, a futuro, una vez que la Gerencia General haya empezado su trabajo y se hayan implementado Proyecto del ERP, las Normas Financieras del Sector Público y los nuevos Sistemas de Administración de Inventario, pues se va a ir retomando el tema, es un proceso, no es que hay que tomar una decisión en un momento determinado.

El Director Salas Chaves:

(...) lo mejor es hacer una redacción que no diga después que si no hacemos como se dijo ahí, vamos todos para el Ministerio Público. Entonces, a mí me parece que se puede hacer una redacción que don Gilberth nos puede ayudar cuando (...), porque no es un acuerdo inviolable. Que el acuerdo sea ese una cosa redactada de forma que sea flexible, para que el nuevo Gerente pueda acomodar.

La Directora Solís Umaña menciona:

Algo parecido era.

El doctor Salas continúa y reitera:

Que no vayamos al Ministerio.

La Dra. Solís Umaña indica:

Exactamente, porque todavía no sabemos cómo nos va a funcionar la Gerencia General, pero sí es muy importante, lo que está haciendo la Dra. Li, que es como limpiando cada Gerencia de duplicaciones, que es sumamente importante, porque dice uno, tengo la Gerencia Administrativa y resulta que tengo la Gerencia de Logística y me están haciendo dos cosas iguales por decir algo. Entonces, que se defina bien que le toca a cada una, o a quién le queda lo que está duplicando y sí es muy importante, a ver cómo camina por lo menos un año, para ver cómo camina la Gerencia General y ver si se considera, hay que eliminar alguna, tal vez no recargo, sino eliminar alguna y redistribuir lo que tiene esa Gerencia entre las otras.

Pregunta el Dr. Macaya Hayes:

Tenemos el acuerdo para proyectarlo.

El Lic. Alfaro Morales indica:

(...) con seis gerencias para decirlo así, hasta tanto si corresponde se disponga lo contrario, eso es lo único que se quiere reafirmar.

El Dr. Macaya Hayes indica:

Alguien podría decir contrataron para ir por aquí y nombran estos Gerentes.

El Lic. Gilberth Alfaro anota:

(...) lo que se quiso, es no despertar suspicacia sobre algo que debería verla, pero curarlo reafirmando lo que hoy está vigente.

El Dr. Román Macaya continúa y anota:

(...) si esa palabra estructura, la existencia, porque digamos van a venir cambios por debajo de las Gerencias, no han sucedido esos cambios, todavía no se ha dicho ejecútese, tal vez no estorba esa palabra, pero eso es una pregunta.

El Lic. Alfaro Morales señala:

(...) no se comprende.

La Bach. Abarca Jiménez indica:

(...) pera tampoco desechar el escenario dos que sugirió el CICAP.

Anota don Gilberth Alfaro:

Creo que por lo que no se podría entender que existan cambios a nivel de organización vigente, hasta tanto no haya una (...), se deja abierta la posibilidad que pueda ocurrir, pero requeriría una expresa manifestación de la Junta.

El doctor Macaya Hayes indica:

Y yo diría donde dice seis Gerencias, seis que sea en letras.

El Director Steinvorth Steffen pregunta:

(...) Como está el proceso de reestructuración.

El Dr. Román Macaya responde:

No hay un ejecútese. Hasta tanto no haya una aprobación definitiva expresa por parte de la Junta Directiva, sobre la recomendación final del proceso de reestructuración.

Anota la Directora Abarca Jiménez:

La reestructuración va más allá de solo si hay seis o cuatro Gerencias, entonces, por eso yo sugeriría que fuera específico sobre las Gerencias.

El Dr. Macaya Hayes indica:

Si ahí lo dejamos abierto para cargas de trabajo y todo lo que se está anunciando, no importa que haya arriba. Sobre la recomendación final. Sobre la organización.

La Bach. Abarca Jiménez indica:

Sobre la cantidad de Gerencias.

El Dr. Román Macaya refiere:

Sobre las Gerencias. Tal vez la recomendación ya se dio por parte del CICAP. No es la recomendación que estamos esperando es nuestra decisión. Una aprobación definitiva y expresa por parte de la Junta Directiva sobre las Gerencias.

El Lic. Alfaro Morales anota:

(...) no se comprende.

El Dr. Román Macaya plantea:

Hagámoslo lo más específico a esos puestos de la Gerencia. Esos son los Gerentes. El ápice es el Gerente. ¿Sobre el ápice estratégico de las Gerencias, sería? Institucional, ok. ¿Y eso se entiende? Pongámosle Gerencias. Hay un espacio entre institucional y Gerencias. ¿Algún otro comentario sobre esto? Lo votamos para ir uno a uno. Firme.

Siguiente el punto es el salario del Gerente General. Bueno revisando todas las actas y los acuerdos de Junta Directiva, este ha sido un tema de discusión en varias sesiones, siempre el monto que sale es 5.9 millones de colones, ese es el que en varias discusiones se da, pero lo cierto es que en ninguna hay una aprobación, en definitiva, se dice el salario debería andar en este orden, exploremos la razonabilidad de esto. El Presidente Ejecutivo decía, mi antecesor proponga, pero en ninguna dice exactamente ese salario, entonces, no quedó fijado, la plaza está creada, tiene código, pero no tiene salario. Ahora, por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el salario para este puesto está limitado a veinte veces el salario mínimo base establecido, para la administración pública en este campo y eso lo limita a cinco puntos cuatro quince, o sea, cinco millones cuatrocientos quince mil colones. Nosotros, en todo momento como Institución, se había hablado de 5.9 millones de colones, pero ahora el tope para ese puesto está en 5.4 millones de colones, veinte salarios que en este momento, son quinientos cinco millones cuatrocientos quince mil colones. El Dr. Cervantes conoce esto. Él está dispuesto a asumir el puesto, siempre a continuar con esto, pero eso es el límite. No es porque necesariamente ese sea el salario que esta Junta Directiva o la anterior, había discutido, aunque nunca lo aprobaron, pero es el salario posible en este momento.

El Director Salas Chaves pregunta:

Walter se hizo alguna comparación con los salarios de Gerentes Generales de Instituciones autónomas.

El Lic. Walter Campos responde:

En aquel momento, la Presidencia Ejecutiva formó una Comisión Ad hoc que iba a revisar el tema de los salarios y de las funciones y en aquel momento, lo que se hizo fue una exploración inicial, por decirlo de alguna forma, con algunas instituciones y algunas referencias salariales y esa

Comisión, determinó que el salario promedio era cinco millones novecientos mil colones. Si entiendo que se consultó así al ICE y a otras instituciones que ahorita no me acuerdo, pero si se llevó a esa conclusión. Siempre entendiendo que las instituciones que están en competencia sí tienen salarios superiores, pero el promedio que se determinó y, además, que tiene un equilibrio y aquí hay que hacer ese hincapié que es un equilibrio promedial entre lo que gana el Presidente Ejecutivo versus lo que ganan los Gerentes de División. Entonces, entre esas consideraciones se estableció que el monto conveniente razonable sería cinco millones novecientos mil colones.

El Dr. Román Macaya solicita:

Carolina, puede poner el acuerdo sobre el salario.

El Lic. Alfaro Morales indica:

(...) ese es el monto, yo no lo sé, es un poco más de cómo puede leer hacia afuera la gente, ya de por sí no se puede subir de ahí, pero casi queda a entender de qué se hace así, porque está en la Ley y si pudiéramos le subimos más. Se ve, así como un tema de contención del gasto, hay que interpretarlo como guste, pero no se dice que es por la Ley.

El doctor Devandas Brenes anota:

(...) no se comprende.

El Lic. Alfaro Morales agrega:

Yo entendería que lo que se tiene es un parámetro y ese parámetro, justamente, en una sesión de Junta Directiva anterior, porque ahí mismo se cita al entonces Presidente Ejecutivo, incluso, él sugirió y recomendó, está en actas, está en el acuerdo que fueran cinco millones novecientos mil colones: dice él, *“atendiendo a una recomendación que a él le había hecho una Comisión designada, para evaluar el perfil y de paso, él le solicitó que le hiciera”*.

El doctor Román Macaya plantea:

Por qué no le agregamos los análisis técnicos y jurídicos.

Al respecto, don Gilberth indica:

Porque eso está ahí anotado en las actas.

El señor Presidente Ejecutivo señala:

Procedemos a votar. Firme.

Nota: (...) significa no se comprendió el término.

Por tanto,

“Considerando la importancia de darle continuidad al proceso de reestructuración del Nivel Central de la CCSS y a efectos de aclarar lo acordado anteriormente por la Junta Directiva sobre la recepción del producto 4 de la contratación de servicios de consultoría para el análisis y diseño de una propuesta de estructura funcional y organizacional del nivel central de la CCSS con el CICAP (Centro de investigación y Capacitación en Administración Pública), la Junta Directiva –por unanimidad- **ACUERDA**

ACUERDO PRIMERO: que lo aprobado por esta Junta Directiva en artículo 13, sesión 8949 del 21 de diciembre de 2017; acuerdo segundo, sesión 8915 del 13 de julio de 2017; artículo 14, sesión 8918 del 27 de julio de 2017 y artículo 21, sesión 8973 del 28 de junio de 2018, en relación al “Escenario propuesto ajustado. Ámbito central” (Escenario 2) y su organigrama” constituye una propuesta base para que sirva de insumo para el proceso de transición a desarrollar en la contratación con la empresa Ernst & Young, siendo que, con lo así acordado, no se suprimió la existencia actual de las seis Gerencias que a la fecha existen en la Institución, por lo que no se podría entender que existan cambios a nivel de la organización y estructura vigente, hasta tanto no haya una aprobación definitiva y expresa por parte de la Junta Directiva sobre el ápice estratégico institucional (gerencias).

ACUERDO SEGUNDO: en concordancia con los acuerdos de Junta Directiva adoptados en los artículos 19° de la sesión N° 8943 del 30 de noviembre de 2017 y 23° de la sesión 8950 del 11 de enero de 2018 y habiéndose realizado los análisis técnicos y jurídicos respectivos, se acuerda fijar el salario del Gerente General en un monto mensual global de 5.415.000,00 (cinco millones cuatrocientos quince mil colones).

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

Ingresa al salón de sesiones la licenciada Natalia Villalobos Leiva, Jefe del Área de Valoración de Puestos

ARTICULO 4°

En relación con la propuesta creación puestos de la Gerencia General y reforma al Reglamento sobre el régimen puestos de confianza para la Caja Costarricense de Seguro Social, se han distribuidos los oficios que se detallan:

- a) CCSS-REESTRUCTURACION-0694-2018, de fecha 14 de diciembre de 2018, que firma la doctora Julia Li Vargas, Directora del Proyecto Reestructuración Organizacional y Funcional del Nivel Central, y
- b) DAGP-1833-2018, de fecha 17 de diciembre del año 2018 y como complemento el oficio DAGP-1847-2018 de fecha 20 de diciembre del año 2018, firmados por el licenciado Walter Campos Paniagua, Subdirector a cargo de la Dirección y Administración de Personal, en respuesta al oficio de Presidencia Ejecutiva N° PE-3671-2018.

La presentación está a cargo del Walter Campos Paniagua, subdirector de la Dirección de Administración y Gestión de Personal con el apoyo de las láminas:

1)

Propuesta Creación Puestos Gerencia General

Reforma al Reglamento sobre el régimen puestos de confianza para la Caja Costarricense de Seguro Social

PE-3671-2018

2)

Acuerdo JD Artículo 14º de la Sesión Nº 9004

Junta Directiva

- (...)
- **ACUERDO SEGUNDO:** *instruir al Presidente Ejecutivo para que coordine el desarrollo de las condiciones necesarias, legales, administrativas y presupuestarias, para que el Gerente General asuma sus funciones...*

3)

Propuesta Presidencia Ejecutiva (Enfoque de necesidades Gerencia General)

PE-3671-2018

- **Asesores de Gerencias:** (Legal, Salud, Pensiones, Financiero, Infraestructura, Logística, Administrativo, Relaciones Públicas y Comunicación)
- **Asistentes de Gerencia:** (Tecnologías e Información e Innovación, Proyección Social, Componente Ecológico, Investigación y Desarrollo)
- **Secretaria de Alta Gerencia**
- **Chofer**

4)



Régimen De Confianza en la CCSS

Reglamento sobre el régimen puestos de confianza para la Caja Costarricense de Seguro Social

5)



Régimen de Confianza
(Marco Regulatorio)

Constitución Política

- "**Artículo 140**.- Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno:
- Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, **a los empleados y funcionarios que sirven puestos de confianza**, y a los demás que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil".

6)



Régimen de Confianza
(Marco Regulatorio)

Código de Trabajo

- El artículo **143 del Código de Trabajo** dispone:
- "Artículo 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: **los trabajadores que ocupan puestos de confianza, ...**"

7)



Código de Trabajo

- El artículo **143 del Código de Trabajo** dispone:
- "Artículo 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: **los trabajadores que ocupan puestos de confianza, ...**"

8)



Junta Directiva

- Artículo 11 de la sesión N.º 8058, celebrada el 18 de mayo de 2006, aprobó el **Reglamento sobre régimen puestos de confianza para la CCSS.**


9)



Junta Directiva

- Artículo 11 de la sesión N.º 8058, celebrada el 18 de mayo de 2006, aprobó el **Reglamento sobre régimen puestos de confianza para la CCSS.**

10)



Régimen de
Confianza
(Marco Regulatorio)

Capítulo I: Principios Generales

- Artículo 1. Relación Especial de Confianza
- Artículo 2. Sobre la definición de puesto de confianza
- Artículo 3. Sobre la estabilidad laboral

Capítulo II: Puestos de confianza

- Artículo 4. De las clases de puestos de confianza
- Artículo 5. Del total de puestos de confianza y su dependencia jerárquica
- Artículo 6. Estructura salarial
- Artículo 7. De la responsabilidad de creación de nuevos puestos de confianza

Capítulo III: Condiciones de contratación para puestos de confianza

- Artículo 8. Requisitos académicos
- Artículo 9. Sobre la selección de empleados de confianza
- Artículo 10. Nombramiento en puestos de confianza
- Artículo 11. Empleado institucional que accede a un puesto de confianza
- Artículo 12. Acceso a puestos de confianza para personal externo a la institución
- Artículo 13. Libre remoción
- Artículo 14. Causas de remoción y cesación
- Artículo 15. Nueva contratación
- Artículo 16. Movilidad voluntaria

Capítulo IV: Disposiciones Finales

- Artículo 17. Del financiamiento de las plazas
- Artículo 18. Obligatoriedad de cumplimiento
- Artículo 19. Vigencia

11)



Régimen de
Confianza
(Marco Regulatorio)


Artículo 2. Sobre la definición de puesto de confianza

Para efectos de este Reglamento, es puesto de confianza aquel que, por sus funciones y tareas, asiste bajo condiciones de desempeño de confianza con una importante responsabilidad en el desarrollo de actividades de alto componente estratégico-político y a disposición permanente de los máximos jerarcas de la Institución como lo son Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Gerencia General. **El ejercicio de su puesto implica una relación de cercanía y de apoyo especial e incondicional hacia la Autoridad Superior, bajo los valores absolutos de lealtad, confianza y discrecionalidad.**

Artículo 3. Sobre la estabilidad laboral

El funcionario(a) en puestos de confianza **no goza de estabilidad laboral**, en el tanto su nombramiento está sujeto a las causales de ley o razones objetivas de necesidad del área contratante y puede ser destituido libremente por la instancia que lo nombró.

12)



Régimen de
Confianza
(Marco Regulatorio)

Artículo 5. Del total de puestos de confianza y su dependencia jerárquica

La cantidad de puestos de confianza en la Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Gerencia General, son las siguientes:

Unidad de trabajo	Puestos	Total de plazas
Junta Directiva	Asesor de Junta Directiva	2
	Asesor Coordinador de Presidencia Ejecutiva	1
Presidencia Ejecutiva	Asesor de Presidencia Ejecutiva	4
	Jefe de Despacho	1
	Secretaría de Confianza	1
	Chofer de Confianza	1
	Asesor de Gerencia General	5
Gerencia General	Jefe de Despacho	1
	Secretaría de Confianza	1
	Chofer de Confianza	1

12 Puestos

18 Puestos

13)



Artículo 6. Estructura salarial

La estructura salarial de los puestos de confianza está compuesta por un salario nominal total o único, según se detalla en la tabla:

Puestos	Salario nominal total o único
Asesor Coordinador de Presidencia Ejecutiva	3 906 533
Asesor de Junta Directiva	3 239 495
Asesor de Presidencia Ejecutiva	2 778 091
Asesor de Gerencia General	2 778 091
Jefe de Despacho	2 332 769
Secretaria de Confianza	1 137 318
Chofer de Confianza	914 652

El salario nominal total o único se actualizará con base en los ajustes salariales establecidos por la Junta Directiva para el período correspondiente o bien por estudios salariales adicionales que efectúe la unidad técnica competente en la materia, en caso de requerirse.

El licenciado Walter Campos señala que mediante el oficio DAGP-1847-2018, se indica los datos correctos con relación a los montos de los salarios de los asesores de la Gerencia General, así como, la estructura organizacional de acuerdo con el artículo 3° de la presente sesión.

El Dr. Macaya Hayes señala:

Tercer punto, el equipo del Despacho de la Gerencia General. Ahí es importante resaltar, la conveniencia de un equipo de asesores de confianza, en el Régimen de Confianza. Hoy estamos hablando de un Gerente General, en seis años será otro y que tenga la flexibilidad de escoger, el equipo de acuerdo con las necesidades del momento y el “expertice” que ocupe el Despacho en ese momento. En este momento, el Régimen de Confianza está limitado a la Presidencia Ejecutiva, entonces, hay que reformar el Reglamento y eso es lo que va a hablar con Walter.

El Lic. Campos Paniagua expone en estos términos:

Eso responde a una solicitud de Presidencia Ejecutiva, el oficio N° PE-3671 del 2018 donde se plantea que la Gerencia General, para iniciar su funcionamiento, requiere un equipo base y, después, puede ser fortalecido, pero inicialmente, debería ser tipo base. Entonces, nada más para referenciar, había un acuerdo de Junta Directiva de este año, que instruí al Presidente Ejecutivo para que coordine con el desarrollo de las condiciones necesarias, legales, administrativas y presupuestarias, para que el Gerente General asuma sus funciones y, también, el PE que he mencionado. La propuesta era crear asesores de gerencias, asistentes de Gerencias, secretaria de alta gerencia y un chofer, todo del régimen de confianza, para que estén a disposición de la Gerencia General. Solo para hacer una referencia, la Institución tiene regulado el tema del Régimen de Confianza, en un Reglamento que está vigente. Para hacer esta incorporación de la Gerencia General, debemos reformar ese Reglamento y es una potestad de esta Junta reformar el Reglamento. Referencias jurídicas, igual el Régimen de Confianza, si bien no está debidamente regulado en una Ley o en una norma más contundente, si hay algunos artículos como el 140° de la Constitución Política y el 143° del Código de Trabajo, que sí define que existen puestos de confianza en la función pública.

La Directora Abarca Jiménez indica:

(...) no se comprende.

El Lic. Walter Campos indica:

Dice que son deberes y atribuciones que corresponde, no solo a Presidencia del respectivo Ministerio del Gobierno nombrar lo más libremente a los miembros de la Fuerza Pública, a los empleados y funcionarios que sirven en puestos de confianza y a los demás, que determinen casos calificados, la Ley del Servicio Civil. Los funcionarios que se encuentran bajo el Régimen de Confianza tienen esa particularidad que, por ser Régimen de Confianza, tienen libre remoción y tienen otras condiciones especiales como, también, que no se someten a concurso para su selección, que pueden ser nombrados directamente por. Esas condiciones que se le dan al personal de confianza hacen conveniente que una Gerencia General como en esta Institución, tenga un equipo y eso se consideró, un equipo que sea de confianza, absolutamente de confianza, sin perjuicio de la estructura ordinaria que después pueda dársele. El 143º dice que queda excluido de las limitaciones de la jornada de trabajo, los Gerentes, Administradores, (...) y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata. Los trabajadores que ocupan puestos de confianza -lo que ha dicho la jurisprudencia- es que los funcionarios de confianza digamos calzan dentro de este artículo y tienen por regla general, un horario de doce horas que es lo que establece, hasta un máximo de once horas. Entonces, los funcionarios de confianza tienen que estar a disposición de su jefe, podría ser más, pero la jurisprudencia ha dicho que más sería un abuso de la administración, pero en términos generales, doce horas se considera un margen para los trabajadores de confianza. Como les decía en el artículo 11º de la Sesión 8058 del 2006, esta Junta aprobó el Reglamento del Régimen de Puestos de Confianza para la Caja. Lo que hizo la Dirección y Administración de Gestión de Personal es, en vista de que la Presidencia nos pidió incorporar estos puestos de confianza, revisamos el Reglamento y lo ajustamos, hicimos un ajuste del Reglamento y lo reforzamos. En términos generales, el Reglamento se les pasó a ustedes y consta de 19 artículos que define desde qué se entiende, por relación especial de confianza, la definición del puesto y el tema de estabilidad laboral que fue algunos de los artículos que reforzamos y, especialmente, el artículo 5º y 6º que es donde definimos la cantidad de puestos de confianza que tendría esta Institución, a partir de la Gerencia General. Para mencionar los artículos que se mencionaron, por el fondo sería el artículo 2º, que hacemos una definición de un puesto de confianza, que el anterior Reglamento, no lo tenía y para efectos de este Reglamento, es puesto en confianza aquel que por sus funciones y tareas, asiste bajo condiciones de desempeño de confianza, con una importante responsabilidad en el desarrollo de actividades de alto componente estratégico, político y a disposición permanente de los máximos jerarcas de la Institución, como son la Junta Directiva, la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General. El ejercicio de esos puestos implica una relación de cercanía y apoyo especial e incondicional, hacia la actividad superior bajo los valores absolutos de lealtad, confianza y discrecionalidad y el artículo 3º, establece que el funcionario o puesto de confianza, no goza de estabilidad laboral en el tanto su nombramiento, estará sujeto a los causales de Ley, por razones objetivas de necesidad del área contratante y puede ser destituido libremente por la instancia que lo nombró.

La Bach. Abarca Jiménez indica:

Es que me suena como raro que no goza, está bien decir no goza de estabilidad laboral.

Al respecto, el Lic. Alfaro Morales apunta:

Esos son derechos laborales, pero la estabilidad no está dentro de ellos. Con la misma facilidad puede ser movido sin menoscabo que eviten (...).

El Director Devandas Brenes pregunta:

La estabilidad laboral de un trabajador solo puede ser despido causa justificada que el trabajador tiene que incurrir, en alguna falta para que se le despidan. En el caso de un trabajador del Régimen de Confianza, el patrono libremente podría despedirlo. Nada más dos observaciones, una que me aclaró don Gilberth, que existe la modificación de un Reglamento y pensé que siendo así, debería publicarse en la Gaceta como se hace con los Reglamentos, pero me informa don Gilberth que en este tipo de Reglamentos, que son casi como manuales, como internos y yo creo que, incluso, deberíamos emigrar para evitar confusión, a una nomenclatura digamos que sea manual, pero me aclara que no hay que publicarlo. Lo cual nos da la ventaja de tiempo, porque si no esto atrasaría y la otra observación que hacía don Walter, es que, en la página sin número, página tres, perdón, segundo párrafo se hace una afirmación que es una interpretación, no ajustada a lo que vimos en la primera parte de la sesión, que se dice que la Junta Directiva, acogió en definitiva el escenario ajustado. Entonces, yo creo que sugería -muy respetuosamente- a los compañeros que hay que hacer la corrección, porque no fue así, es decir, me explico, en la página 3 segundo párrafo que dice, con base en lo anterior del artículo 13° de la sesión del 21 de diciembre, acogió en definitiva el escenario propuesto ajustado y su organigrama y eso es lo que vimos y discutimos antes de que ustedes ingresaran, no fue que se acogió en definitiva, sino que se acogió como base para continuar con la discusión de la organización. Yo no sé cuáles son los procedimientos, si ellos corrigen el documento.

El Dr. Macaya Hayes indica:

Tal vez se acogió en definitiva para efectos de trabajar la consultoría.

El Dr. Devandas Brenes señala:

No, se acogió como base más precisa.

El Lic. Alfaro Morales menciona:

(...) no se comprende.

El Lic. Campos Paniagua agrega:

El artículo 5° es el artículo que se modifica por la cantidad de puestos, entonces, los dos asesores de Junta Directiva, que ya están eso no varía, este se le cambia la nomenclatura por un acuerdo de Junta Directiva, previo del Secretario Técnico, se le cambia a Asesor Coordinador de Presidencia Ejecutiva y se le deja ahí como coordinador y los asesores de Presidencia Ejecutiva, el número queda igual. El Jefe de Despacho queda igual, la secretaria de confianza queda igual y el chofer de confianza. Y aquí, es donde se generan esos nuevos puestos, sería cinco asesores de Gerencia General, un jefe de despacho, una secretaria de confianza y un chofer de confianza para la Gerencia

General. Pasamos de doce puestos de confianza a dieciocho puestos de confianza. Como les decía la estructura salarial de los puestos de confianza está compuesta, por un salario nominal total único, es un salario único, según se detalla. Aquí es importante señalar que los salarios no se modifican, los salarios se respetan, tal cual están hoy, con excepción de que se crean tres, digamos se modifica, se genera un nuevo perfil que se llama asesor de Gerencia General, que va a tener el mismo salario que el asesor de Presidencia Ejecutiva. Tal vez en la nota, hay un error material ahí, que ya se está corrigiendo porque el salario es, exactamente, igual y ya hay una nota corrigiendo ese error material. El salario sí quedaría en dos millones setecientos setenta y ocho mil cero noventa y uno. Se crea un perfil que se llama secretaria de confianza, se le genera una valoración de un millón ciento treinta y siete mil trescientos dieciocho y por lo demás, los demás puestos permanecen en la misma valoración que tenían.

Pregunta el Director Devandas Brenes:

No tienen anualidades.

Responde el Lic. Campos Paniagua:

No señor es un salario.

El Dr. Devandas Brenes indica:

Y como con aquel criterio del patrón único del Estado arrastran las anualidades.

Aclara el Lic. Walter Campos:

Cualquier funcionario que venga del régimen ordinario, tiene que adaptarse a estas condiciones don Mario y bajo esas condiciones es el salario único.

Sobre el particular, el Dr. Román Macaya indica:

Pueden pedir permiso en la plaza donde está y se viene sin goce de salario y se acoge a eso y regresa a su plaza cuando termine.

El Lic. Campos Paniagua adiciona:

Lo único que se le reconoce es la antigüedad, una vez que se vaya del puesto. El tiempo laborado aquí sí se le reconocería para el régimen ordinario, una vez que se reintegre al régimen. El artículo 7º digamos que, también, establecemos que la Junta Directiva como máxima autoridad de la Institución, es la responsable de aprobar la creación de nuevos puestos de confianza o su eliminación, conforme las necesidades que determinen la Presidencia Ejecutiva, en el ejercicio de su gestión y competencias con el concurso de las unidades técnicas competentes en la materia. Se establece, claramente, que la potestad exclusiva de crear puestos de régimen de confianza, sería la Junta Directiva a solicitud de la Presidencia Ejecutiva. Para crear la Gerencia General y para crear estos puestos aquí, se establecería el costo total anual que representaría eso para la Institución. Entonces, crear cinco asesores, un jefe de despacho, una secretaria de confianza y un chofer, representarían anualmente trescientos treinta y ocho millones de colones.

El Director Steinvort Steffen pregunta:

(...) no se comprende.

El Lic. Walter Campos responde:

Don Christian estos son puestos nuevos.

Consulta el Ing. Steinvorth Steffen:

Son empleados de la Caja. No serían los trescientos treinta y ocho.

Lic. Campos Paniagua responde:

No siempre serían los trescientos treinta y ocho millones de colones, porque cuando un funcionario se traslada del régimen ordinario a un régimen de confianza, alguien lo sustituye en su puesto ordinario, ese gasto también se manifiesta presupuestariamente. Esos puestos quien los venga a ocupar, ese es el gasto, independientemente, que vengan del régimen ordinario o vengan, inclusive, de afuera.

Pregunta don Christian Steinvorth:

Ese es el gasto, pero la totalidad es adicional a lo que ya gastamos.

El Dr. Macaya Hayes indica:

Es correcto, estas plazas hoy no existen, entonces, cuando se crean hay un gasto adicional.

El Director Loría Chaves pregunta:

(...) por qué se dice ese nivel de confianza.

El Lic. Walter Campos responde:

Por el carácter del puesto se da. Hemos determinado que, por la particularidad del puesto y la estrategia del puesto, consideramos que su equipo, inclusive, en la misma Presidencia hemos valorado que la secretaria debería de ser de confianza. Que el Presidente Ejecutivo tenga esa potestad, hoy no lo es, pero que el Presidente Ejecutivo tenga la potestad de tener su propia y, ahora, también el Gerente General su propia secretaria del régimen de confianza.

Anota el señor Loría Chaves:

Personal de libre remoción.

Al respecto, indica don Walter Campos:

Personal de libre remoción, correcto.

Apunta el Dr. Román Macaya:

Pensando no solo en el Gerente General actual que asume el primero de enero, sino el que sigue, va a querer armar su equipo de acuerdo con la necesidad de las especialidades que ocupa en ese equipo.

La Directora Abarca Jiménez pregunta:

Aquí como punto de agenda estamos viendo el cambio de Reglamento. ¿Es así?

El Lic. Campos Paniagua explica:

Tal vez el cambio de Reglamento es accesorio a la necesidad de crear puestos a la Gerencia.

La Bach. Abarca Jiménez indica:

Está bien, el hecho de que uno cambie el Reglamento en este momento, entiendo que podría que estuviéramos aprobando el Reglamento y los puestos de confianza, pero se puede crear el Reglamento así tal cual y, después, vemos lo de los puestos.

El Dr. Macaya Hayes pregunta:

El Reglamento define los puestos de confianza no.

Explica don Walter Campos:

Al Reglamento, definir los puestos de confianza del artículo 5º, inmediatamente, la administración debe instruir para que esos puestos se creen. Al aprobar el Reglamento subsidiariamente se crean los puestos.

Consulta la Directora Abarca Jiménez:

Se crea partida presupuestaria.

El Dr. Román Macaya indica:

Se instruye a la administración a crearle la partida presupuestaria. También, en atención al oficio citado por Presidencia, se estableció que se requerían cuatro asistentes ejecutivos de Gerencia, pero estos sí serían del régimen ordinario. Entonces, estos no tienen que ver el Reglamento, pero sí habría que generar un acuerdo de Junta Directiva ya aparte del Reglamento, para instruir a la administración para que se creen estos cuatro puestos, pero ya por el procedimiento ordinario de creación de plazas del régimen ordinario.

El Director Steinvorth Steffen consulta:

El régimen ordinario significaría un proceso de cuánto tiempo.

El Lic. Campos Paniagua explica:

Don Christian, eso sería instruir a la administración, para que en la próxima modificación presupuestaria que sería la primera del año 2019, instruir a la administración para que se haga el estudio de esas cuatro plazas de asistentes de Gerencia.

El Ing. Steinvorth Steffen pregunta:

Usted no sabe cuánto tiempo puede tardar esta selección.

El Lic. Walter Campos indica:

Usualmente, el primer tracto es el tracto donde viene el tracto de los especialistas, usualmente, es febrero o marzo del próximo año.

Al respecto, señala don Christian:

O sea, que el Gerente General no contaría con esa gente hasta marzo o abril.

Sobre el particular, señala el Dr. Román Macaya:

El Presupuesto se podría modificar antes si se hace la gestión.

El Lic. Campos indica:

El Gerente iniciaría con este equipo base con el régimen de confianza, estos otros se incorporarían una vez hecha esa modificación presupuestaria.

Pregunta el Director Steinvorth Steffen:

Eso no afecta el comienzo de su trabajo.

El Dr. Macaya Hayes agrega:

Él podría pedir prestado por mientras plazas de otras Gerencias, que alguien venga aquí de traslado temporal, hasta que se haga esa modificación y después ya.

El Director Salas Chaves anota:

Yo creo que no hay problema, porque él sigue de Gerente Médico, con toda la infraestructura.

Adiciona el Dr. Román Macaya:

A su disposición.

El Dr. Álvaro Salas agrega:

Entonces, no habrá mucho desplome con que en el resto del mes, podamos hacer la modificación.

La Directora Abarca Jiménez pregunta:

Por qué cinco puestos de confianza y no cuatro o tres. O por qué cuatro asistentes ejecutivos y no tres o dos. No sé cuál es el sustento.

El Lic. Campos Paniagua responde:

Se revisaron los oficios de reestructuración y se revisaron las funciones e igual, aparejado a la cantidad de Gerencias que tiene que liderar y, además, se revisaron otros reglamentos del Régimen de Confianza del sector público y se establece un límite, que para los puestos de jerarquía superior el máximo de puestos de confianza es ocho. Entonces, bajo esas dos premisas de la complejidad que representaría una Gerencia General, liderando en este momento seis Gerencias, se estableció que por lo menos para las áreas, para aquellos temas estratégicos, se establecieran cinco asesores. En un principio, se estableció Presidencia, se estableció que pudieran ser ocho, pero bajo ese análisis se llegó a la conclusión que, por ahora, a la espera de ir definiendo cuál va a hacer las funciones y el desempeño de la Gerencia General, se estableció prudente que tuvieran la misma cantidad que la Presidencia Ejecutiva, en cuanto al Régimen de Confianza.

La Licda. Villalobos Leiva aclara:

(...) un análisis de las necesidades preliminares que tenía que tener la Gerencia General, entonces, ahí determinaron la cantidad de puestos preliminares que necesitaba la Gerencia para su mantenimiento. Ese criterio, lo emitió reestructuración y, también, emitió un criterio el Área de Estructuras Organizacionales que, también, estudió las necesidades de la Gerencia General, donde se determina una cantidad base de inicios, para empezar a funcionar la Gerencia General. Recientemente, Reestructuración en el oficio CCSS-REESTRUCTURACIÓN-0694-2018 de igual manera, ellos plantearon, esto fue del 14 de diciembre del 2018 que, también, se le solicitó de nuevo revisar y ahí fue donde ellos plantearon las necesidades básicas. El hecho de que sea de confianza es por lo que ya don Walter expuso, la necesidad de tener puestos de un nivel de cercanía, con la autoridad superior y que se establece, en ese mínimo bajo el parámetro de otros puestos normativos que tiene el gobierno, uno era de esa propuesta base. Aquí en la propuesta, lo que dice Reestructuración es que, en cuanto al equipo de apoyo, en esta primera etapa y dado su doble rol, se justifica que cuenten en una fase inicial con: cinco asesores, un jefe de despacho, una secretaria de confianza. Eso lo dice el Proyecto de Reestructuración.

Pregunta el señor Loría Chaves:

Es la gente que está en el equipo (...).

La Licda. Natalia Villalobos indica:

La Dra. Julia Li.

El Director Loría Chaves consulta:

Y qué dice la gente de Desarrollo Organizacional.

La Licda. Villalobos Leiva indica:

La gente de Desarrollo Organizacional muy atinado con (...)

Consulta don José Luis:

Digo, hay criterio de eso.

La Licda. Natalia Villalobos indica:

Sí hay criterio.

El Director Salas Chaves pregunta:

Presidente, yo tenía una inquietud. A mí me parece que esto está bien, no le veo gran cosa, pero me preocupa un detalle, o sea, que las prestaciones sociales no aparecen en ningún lado y las prestaciones sociales, es la imagen institucional. Uno de los hospitales como ahí no está, sino que la Caja está aquí, la prestación social es muy importante, porque es donde la gente acude continuamente, va a Barrios, Organizaciones, Cooperativas, vecinos, todo lo que uno se puede imaginar, que acuden a la instancia que necesita alguien con una sensibilidad especial que pueda canalizar esa inquietud, es la imagen humanizada de una institución que, usualmente, tiene una imagen muy distante y alejada. Me parece que el tener a alguien de Prestaciones Sociales, que incluya el sector de Prestaciones Sociales es fundamental, todos, ustedes ven que, en Casa Presidencial, la mitad son gente que jala papelitos de todas las giras que hace el Presidente a todo lado, se traen un puño de papel, pero lo canalizan. Esa gente contesta las notas, hace las cosas, porque lo que piden es una ayudita, que el Ministro de Educación nos ayude, etc., y me parece que aquí, una Gerencia General igual que la Presidencia, sin duda alguna, el componente social de un Seguro Social debería de verse. A dónde acudo yo cuando (...). Está claro que no es solo un Programa de Pensiones y de Logística, no es solo un problema de Recursos Humanos, también, es un problema eminentemente social. Si esto fuera el ICE, también, lo tendríamos, pero si es del Seguro Social con mucha más razón. Para eso debería haber alguien que se encargue de manejarle la agenda social al Gerente.

La Directora Abarca Jiménez anota:

Yo recuerdo que la última vez que estuvo aquí doña Julia Li, cuando nombramos al Gerente General se presentó, inclusive, íbamos a aprobar de una vez el grupo que lo iba a acompañar que estaba compuesto de tres asesores, una secretaria, un chofer, no recuerdo si un jefe de despacho, eran cinco o seis. No recuerdo bien y yo misma, fui la que dije, demos chance al Gerente General para que él defina que es lo que ocupa, pensando que tal vez, iba a ser una estructura grande, o tal vez, iba a necesitar uno o dos más, pero ahora vemos, una propuesta de doce plazas nuevas y a mí me preocupa por la siguiente razón, porque el puesto del Gerente General, es para que venga y coordine con las Gerencias y trabaje, directamente, con las Gerencias y no crear una estructura, no replicar esa estructura de Gerentes que más bien, al final podría entorpecer el trabajo directo, de relación directa, en esa relación de mando. Entonces, me inquieta, entiendo que él necesita una

estructura, no digo que no la necesita, no sé si son cinco, seis, siete o doce, pero es un puesto nuevo. No descarto que tal vez, esta sea la propuesta ideal, pero es más difícil ir para atrás, devolverse en este caso que ir hacia adelante. Entonces, yo lo que veo, es que podríamos arrancar con un grupo de confianza base que se yo que, si lo quieren organizar, que es asunto de la Gerencia General, por competencias, digamos puede tener su asesor de confianza que le vea la parte financiera, administrativa; inclusive, hasta logística. Ir ocupándolo ahí por especialidades, si necesita más podemos ir incrementando, pero como es un puesto nuevo y como estamos creando doce puestos de gerencias y replicando, lo que más me preocupa es replicar la estructura que ya existe, cuando lo que queremos es que ese Gerente General que venga y coordine directamente con las Gerencias.

El Director Loría Chaves plantea:

(...) la discusión que siempre se ha dado en Junta Directiva, era que las Gerencias se coordinaban entre ellas y que había necesidad de que alguien las coordinara y que articulara todo el trabajo de esas Gerencias, pero hemos hablado de que se discutió mucho el problema de que haya una estructura de Presidencia Ejecutiva y una que otra estructura de Gerencia General, las competencias, etc. y tomar en cuenta que, posiblemente, sí dentro de cuatro años viene otro Presidente Ejecutivo y tiene otra visión, posiblemente, empieza a cambiar cosas. De manera que la Gerencia General, yo si la entiendo como un catalizador de las diferentes Gerencias y como el articulador y como la persona que los coordina, para tener la visión integral de la Institución y no como una estructura más de la Caja. Yo coincido, yo creo que la Gerencia General, debe tener un equipo “Swatt” pequeño que le permita, en el desarrollo de sus funciones, de manera muy ágil porque, además, al final de cuentas, esa Gerencia soportará, a las demás Gerencias y no, solamente, a las demás Gerencias sino a las demás instancias de la Caja. O sea, la Gerencia General, va a tener el poder de decirle –no se- a Prestaciones Sociales, yo necesito que me resuelva esto y esto, este es el trabajo de la Gerencia General y uno pensaría, que los equipos de las diferentes Gerencias, también, están a cargo de él en alguna medida, para pedir lo que yo le pedí, aunque tengan que coordinar con los Gerentes. Pero desde esa perspectiva, hay que tener mucho cuidado con colocar mega estructuras o estructuras muy grandes, sino las que son justas, las que se adapten a las necesidades, eso, por un lado. Por otro lado, yo estoy un poco preocupado, por el carácter de la Comisión de Reestructuración. Yo, disiento a pesar de que he estado en la Comisión, que hace ver la Comisión de Reestructuración, como una supra estructura o instancia que resuelve por encima de todo mundo, a eso hay que tenerle cuidado, porque de pronto está el criterio de Salud Organizacional, porque uno no se puede brincar esas instancias, no es que las estamos brindando, voy a poner un ejemplo que soportan criterios sustantivos en materia técnica, entonces, a mí sí me parece que esa discusión hay que darla, porque yo soy del criterio de que la reestructuración, a partir del 01 de enero es asumida por la Gerencia General, eso tiene que estar clarísimo.

Agreda doña Fabiola Abarca:

Apoyado por el equipo.

El señor Loría Chaves prosigue y anota:

Apoyado por lo que sea, pero el responsable de la reestructuración, a partir de febrero tiene que ser la Gerencia General, porque si no vamos a tener, repito, fraccionamientos que, eventualmente, pueden tener conflictos, incluso, división. Entonces, yo quisiera también, yo creo que estamos de

acuerdo, eso lo hemos hablado un poco, el Gerente General tiene que asumir la situación, propiamente, de la Gerencia como tal, con el apoyo del equipo. Además, él se va a apoyar en otras instancias para eso y, por último, yo sé que tal, no es la discusión de fondo, pero si lo comparto con don Álvaro el problema de la discusión y el debate que tiene que tener esta Junta Directiva sobre el tema de las Prestaciones Sociales. En Prestaciones Sociales, hay tantos criterios como personas hablemos en la Caja, las Prestaciones Sociales son el Tercer Pilar de la Institución, así lo dice la ley Constitutiva, no es cualquier cosa es el Tercer Pilar, Salud, Pensiones y Prestaciones Sociales y mucho lo hemos dicho, que tiene que ser una instancia muy poderosa, que soporte la parte social y cualitativa de lo que hace Salud y Pensiones, es decir, en otros países, es muy poderosa, porque resuelve muchas cosas sustantivas que no resuelve, ni salud, ni pensiones, pero es otra discusión. Yo por lo menos, he estado viendo que mucha gente está hablando de Prestaciones Sociales y mucha gente piensa diferente, uno no sabe en qué va a parar eso.

El Director Devandas Brenes señala:

Un poco para empezar por lo que dice Loría, recuerdo que cuando nombramos al Gerente General, no sé si fue un acuerdo expreso, pero sí se definió que el equipo de reestructuración tenía que trabajar de la mano con el Gerente General en la Comisión. En estos momentos, el equipo de reestructuración depende de la Presidencia Ejecutiva, lo que se habló en el acuerdo es que el Presidente Ejecutivo y el Gerente, conversaran sobre eso, para definir ya si el Presidente está de acuerdo, en que eso pase a la Gerencia General, pero ese tema específico se discutió aquí, lo que estaríamos discutiendo es el número de asesores. Me parece que el jefe de despacho es indispensable, la secretaria es indispensable y el chofer es indispensable, eso no habría duda, el número de los asesores que son cinco. Entonces ahí habría que ver si estamos de acuerdo en que sean los cinco o le decimos que tres o dos, porque en este documento que envía doña Julia dice que esto es para la primera fase. En la segunda fase, esperar a partir de abril de 2019, el Gerente General acompañaría al Proyecto de Reestructuración y dice, asimismo, para esta segunda etapa se espera a partir de la ejecución del levantamiento de cargas de trabajo, dotar de cuatro plazas de asistente de gerencia, o sea, que hay una proyección todavía aumentar cuatro más. Lo que yo digo es que nosotros podríamos, no sé si será mucho desplome de aquí a abril, decirle que empiece con tres asesores y en abril nos dice ya con un análisis de cargas, es una observación. Para resolver el problema de fondo, tengo algunas observaciones en relación con el Reglamento. Ya que estamos aprovechando que se está viendo. El artículo 8° dice los requisitos académicos y experiencia, para ocupar un puesto de confianza, se define de acuerdo con las razones objetivas, pero no dice quién lo define, no dice es indefinido.

La Licda. Natalia Villalobos señala:

Si me permite leerlo todo, para ver si hay que hacer algún ajuste. Los requisitos académicos y experiencia para ocupar un puesto de confianza se definen de acuerdo con las razones objetivas de necesidad del área contratante, (...) y la Gerencia General, porque esas son las áreas que logramos rescatar (...), no sé si hay que hacer un ajuste ahí.

El doctor Devandas Brenes indica:

Sí porque dice se definen, si usted lee la redacción completa dice que, de acuerdo con la necesidad, pero no dice quien las define. Si usted dice se definen por el área contratante, pero ahí está

indefinido, es mi criterio. El otro tema, es que en ningún lado dice, aunque dice que es responsabilidad del que nombra, pero debe decirse que debe demostrando la idoneidad, porque esa es una obligación constitucional, el empleado, el Estado tiene que ser contratado a base de idoneidad demostrada dice la Constitución. Y, luego, creo que hay una contradicción en el artículo 13° y el 14°, porque en el 13° dice que el empleado puede ser removido por cualquier causa, puede ser removido, pero el 14° dice los empleados de confianza pueden ser cesados, en forma discrecional por la instancia competente, por la pérdida de confianza o la omisión de alguna de las responsabilidades asignadas a su cargo. En todo caso de remoción, la instancia competente, debe comunicarle claramente al funcionario la justificación de su destitución. (...), porque si en el 13° me dicen usted, lo puede remover como quiera, pero en el 14° me dicen que lo puede remover si lo hace mal o tal o cual, como que me están restringiendo. Yo estoy pensando como abogado de los trabajadores, me estoy pasando, a mí me despidieron, pero el 14° lo que dice es que pueden ser cesados en forma discrecional, por la pérdida de confianza. Creo que hay que revisar, no insistiría ahora, pero que se revise el 13° y el 14°, para integrar una redacción más armónica me parece.

El doctor Salas Chaves indica:

Presidente, yo haría una moción como para dar visto el tema y avanzar. En el sentido de que (...) a mí me parece que vamos a aprobarlo, porque no tenemos la instancia, no la conocemos, tiene que haber una interacción muy grande con la Presidencia y ahí, se va a ir definiendo como se da, nosotros les aprobamos los (...). Yo pienso que entre el Presidente y el Gerente, podrán acordar que es lo más adecuado, lo que propone (...), pero no hay duda de que hay que especializar a la gente en el tema. Sí que cuando usted le pregunte a alguien sobre pensiones que le contenten, sabe que están haciendo, a dónde están, que han aprobado, que realmente le ayude. Pero no pasa nada dejarlo como está y probemos una (...) a ver cómo nos va, porque yo soy de la idea de ir construyendo gradualmente. Tener la posibilidad de tener un (...) o habrá que modificarlo, nuevamente, como para poder avanzar.

El Dr. Román Macaya indica:

Yo quisiera opinar sobre el tema del número de asesores, que todos saben que la Caja, es sumamente compleja, para eso hay todas las Gerencias que tenemos, pero coordinar esas Gerencias es todo un tema, hay una necesidad como dice el doctor Salas de especializarse y tener gente que sabe de pensiones, que sabe de servicios de salud, que sabe un poco de finanzas, definitivamente, que sepa de la parte jurídica, para orientarse bien y coordinar las Gerencias porque de eso se trata.

La Directora Solís Umaña anota:

(...) y como enlace entre la Gerencia General y la Gerencia que represente, por ejemplo. Entonces, yo creo que tiene que ser una persona que conozca muy bien el funcionamiento de esa Gerencia, es que aquí veo que dice que puede traerlo de afuera, pero de afuera no conocen el teje y maneje de la Institución. Tiene que ser alguien muy capaz de cada Gerencia, no va a ir al Banco Central a traer un financiero que no sabe ni como camina esto, aunque sepa mucho de economía. Entonces, yo creo que eso también y es muy importante que se busque, que sea gente de aquí que conozca muy bien cada Gerencia.

Indica el Dr. Macaya Hayes:

Yo creo que depende del rol, va a haber gente interna, pero tal vez en algunas especialidades, se ocupe alguien externo. Yo, por ejemplo, me traje una persona de la Contraloría, ya que el tema de contratación administrativa es un cuello de botella grande en la Caja y me traje una persona, que se dedicaba a eso con casos de la Caja conocía, perfectamente, hasta los proyectos nuestros. Entonces, yo creo que un mix, confiemos en el Dr. Cervantes, si algo ha caracterizado al Dr. Cervantes, es rodearse de gente buena, en todos los lugares donde ha estado se rodea de gente buena.

La Directora Abarca Jiménez indica:

(...) algunos lugares de trabajo se trabajan (...), en el sentido de que a veces, unos lugares de trabajo se trabajan con paradigmas, en el sentido de que uno siempre ha estado ahí y es difícil, ver otra manera de trabajar. La Caja tiene 55.000 funcionarios y los problemas hacen cosas maravillosas y los problemas de coordinación, no es porque falta gente, es porque hay que coordinar los que ya están. Entonces, ese paradigma, mi experiencia ha sido en la empresa privada, en donde el responsable es el gerente y ahí para abajo, cada uno es el responsable de su trabajo y la gerencia, lo que tiene que hacer es sentarse, ver que cada gerencia tenga su plan de trabajo y hacer que se cumpla. Los expertos son cada uno de los que están ahí en esos puestos, si uno quiere hablar de pensiones, uno habla con el Gerente de Pensiones, el Gerente General tiene que hacer que esa Gerencia, haga su trabajo y darle seguimiento para que él ejecute su plan operativo. Entonces, yo no tengo tanta experiencia de haber trabajado en el sector público, de repente y se ocupa, yo no digo que no se ocupe, lo que quiero decir es que, al disminuir asesores, yo creo que es imposible, pero si dentro de seis meses vienen y nos dicen yo necesito más, eso es muy fácil hacerlo. Entonces, esa era como mi meditación final.

El Dr. Macaya Hayes señala:

Tenemos el primer acuerdo que es modificar el Reglamento sobre el Régimen de Puestos de Confianza de la Caja Costarricense de Seguro Social que es la que permite esta disponibilidad de asesores de confianza más el chofer y la secretaria del Jefe de Gabinete.

La Bach. Abarca Jiménez indica:

Yo nada más voy a salvar mi voto, porque el Dr. Cervantes tiene todo mi apoyo y toda mi confianza, pero si me hubiera gustado que iniciara con un staff más pequeño, para obligarlo a que vaya directamente a las Gerencias y no replicar, no significa que no esté de acuerdo con lo que él está planteando. Tal vez el tiempo, haberse dado un espacio ahí, para ir directamente con las Gerencias y tratar de coordinar directamente con ellos.

El Lic. Walter Campos aclara:

La propuesta original era ocho plazas del Régimen de Confianza y cuatro del régimen ordinario que irían en una modificación presupuestaria, digamos entendería que lo que se podría reservar es esos cuatro del régimen ordinario, hasta una evaluación, porque las primeras ocho si serían la propuesta originaria y esas cuatro que es un acuerdo distinto, es el que se tendría que valorar.

La Directora Abarca Jiménez indica:

La básica, la que vimos aquí, la última vez que vino Julia eran tres asesores, uno de despacho, la secretaria y el chofer, eso es de lo que yo tengo conocimiento, inclusive, yo dije podían ser dos o menos.

El Director Loría Chaves anota:

(...)

El Dr. Salas Chaves menciona:

Yo voy a hacer una propuesta, por qué no dejamos sea el Gerente General que tiene un techo, tal vez lo que no pareciera bien, es que diga un asesor por esta Gerencia, un número.

El Dr. Macaya Hayes indica:

Básicamente, son cinco asesores y ya el Dr. Cervantes dijo uno será jurídico, no alcanza un asesor por Gerencia.

El Dr. Salas Chaves menciona:

Nada más para contarle yo tuve uno, Alvarito Blanco el Director de Relaciones Públicas, pero entonces lo que yo establecí, fue una relación personal con el Gerente directo, usted es responsable de eso, y estaba el Proyecto de Reforma pegado ahí. Entonces, Alvarito era el que manejaba la redacción y ya ninguno se acuerda, porque todos son muy jóvenes, pero Alvarito Blanco. Después, estaba don José Luis Valverde y ahora está Xinia, de ahí fue donde salió porque conocía muy bien la Caja y, entonces, a mí me cuesta eso del cinco, ocho me suena rarísimo, entonces, era eso que la relación era directa sin intermedios.

Anota doña Fabiola Abarca:

Eso es lo que buscamos con la Gerencia, precisamente, que cambiar esos paradigmas, tratar de que se coordine mejor, establecer responsables si la cosa no está caminando, el Gerente es el responsable y crear asesores, muchos asesores por Gerencia, a mí me preocupa que vaya a haber ahí una lucha de poder entre el Gerente y el asesor.

El Dr. Salas Chaves indica:

Por eso digo que mejor, dejar para que cuando él comience, vea a ver que va necesitando, porque hay temas que requiere que le preparen cosas, no tengo la menor duda, este cuento de pensiones, por ejemplo, alguien tiene que ordenárselo, con la perspectiva del Gerente que no la tiene, necesariamente, el Gerente de Pensiones, es una perspectiva más política, a un nivel más nacional, varía. Entonces, por eso yo pienso que es dejarlo abierto más bien.

El Director Loría Chaves se retira temporalmente del salón de sesiones.

El Dr. Macaya Hayes indica:

Y visiones de cómo se deben usar esos asesores, pero, entonces, que es lo que estaríamos aprobando los cinco.

El Dr. Salas Chaves menciona: Sí.

Pregunta el Dr. Macaya Hayes:

Y los asistentes que son bajo régimen ordinario.

El Lic. Campos Paniagua comenta:

(...) no se comprende.

La Dra. Solís Umaña pregunta:

Esas cuatro plazas para qué son:

El Lic. Walter Campos responde:

Esas plazas ya serían del régimen ordinario digamos, dentro del régimen de confianza y sería la parte más administrativa (...).

Pregunta la doctora Solís Umaña:

Las otras Gerencias tienen asesores.

El Dr. Macaya Hayes indica:

No de confianza.

El Director Salas Chaves menciona:

Yo lo que quería agregarle es hasta.

El Dr. Román Macaya indica:

Ese hasta tendría que ser para las de confianza, que no tiene que usarlas todas. Pero en estas del Régimen ordinario.

El Dr. Álvaro Salas indica:

Ahí sí, porque hay que llevar presupuesto.

Indica el Dr. Macaya Hayes:

Una vez que se nombran ya nadie los quita, en el Régimen de Confianza.

Señala el Dr. Mario Devandas:

(...) la parte financiera es la que tiene que modificar el presupuesto. Si me dicen que hasta, si yo soy el jefe de presupuesto, entonces, digo cómo que hasta, díganme cuántos, porque yo tengo que cambiar el presupuesto.

El Dr. Salas Chaves menciona:

Lo cambia, lo que quiero decir, es que arranca y en una modificación, hay ocho modificaciones en el aire, cuál es el problema. Si yo le digo a usted, usted es el jefe financiero amplíe hasta cinco plazas, ¿qué le estoy diciendo? Que puede nombrar una.

El Director Devandas Brenes anota:

Al Gerente, pero al Jefe de Presupuesto que hace el presupuesto.

El Dr. Salas Chaves indica:

Vamos a nombrar tres.

Don Mario anota.

¡Ah bueno! Pero, entonces, lo que estaríamos aprobando son tres, no cinco.

El Director Salas Chaves indica:

En ese tracto.

El Director Devandas Brenes menciona:

Ahora. No es que este es un acuerdo de Junta. El acuerdo de Junta tiene que ser preciso, porque el Gerente Financiero, va a acatar el acuerdo de Junta, no lo que le diga el Gerente General - me explico-.

El Dr. Álvaro Salas indica:

Yo ya me expliqué.

El Dr. Devandas Brenes explica:

Si en el acuerdo primero usted pone, me preocupa, sería bueno el aporte jurídico, la precisión. Vea que aquí, cada vez que hay un acuerdo impreciso, esto es una campaña campal, cada vez que hay un acuerdo impreciso, empieza una batalla.

El Dr. Salas Chaves indica:

A mí lo que me parece, es que hay que dejarlo que se instale, que venga, sienta y diga, para comenzar necesito tres realmente, gira la indicación a Financiera y que, en la siguiente modificación, le ponen tres plazas, él puede hacerlo tres veces, cuatro veces, hasta llegar a ocho.

El Director Devandas Brenes menciona:

Estaría de acuerdo con vos si se redacta así.

El Director Salas Chaves indica:

Exactamente.

El doctor Devandas Brenes comenta:

Es que si el acuerdo es impreciso genera confusión. Si es el espíritu de la Junta es recoger eso, habría que redactarlo de manera precisa.

El Lic. Walter Campos indica:

(...) ya presupuesto tendría que crear las ocho, independientemente, si se usan o no, es un tema presupuestario, el uso es una decisión más gerencial, más dispositiva que reglamentaria. El reglamento si cómo tiene números cerrados, establece en el artículo 5º la cantidad, u otra opción es ponerle el número tres y, después, volver a venir a modificar el Reglamento posterior. Pero el artículo cinco, sí establece en el acuerdo primero, dice con la finalidad de incluir los puestos de Gerencia General y hace referencia al Reglamento y el Reglamento si establece los ocho.

Pregunta don Mario Devandas:

El artículo 11º de la sesión 8915 creó esos puestos, con la finalidad de incluir los puestos de la Gerencia General a la Gerencia. Aprobar esa redacción, está un poquito también, porque dice con la finalidad de incluir los puestos de la Gerencia General.

El Dr. Macaya Hayes menciona:

Vamos acuerdo por acuerdo con los votos. Primero el acuerdo que es el de modificar el Reglamento, aunque, esa palabra Reglamento es un poco, más adelante podemos trabajarla (...) pero sería este primer acuerdo. Procedemos a votar, modificación aquí. Fabiola usted se abstiene de esta. Vamos acuerdo por acuerdo.

La Directora Fabiola Abarca señala:

Pero con el Reglamento no estamos aprobando todas las plazas que indica el Reglamento.

El Lic. Alfaro Morales aclara:

Si un directivo o una directiva vota en disonancia con la mayoría es un punto, pero el acordar la firmeza de ese acuerdo es otro punto, porque tal firmeza reafirma que lo de ella queda negativa en firme.

El Dr. Macaya Hayes menciona:

En firme. No hay firme. Vamos al segundo, esta es de las plazas de confianza. Vamos a votar por las plazas de confianza, en firme. Ok queda en firme. Y el tercero el del Régimen de las cuatro plazas del Régimen Ordinario. Procedemos a votar. En firme.

El Director Devandas Brenes indica:

A mí me parece que de acuerdo con lo que se había discutido en Junta, agregar un acuerdo cuarto, donde se le solicita el señor Gerente General, ir utilizando las plazas (...) conforme lo vaya necesitando, a efecto de recoger un poco el sentimiento.

El Dr. Román Macaya señala:

Carolina ya quedaron tres en firme, pero vamos a agregarle un cuarto acuerdo.

El Dr. Macaya Hayes indica:

Don José Luis quería justificar el voto de él y que ya viene.

Anota el Dr. Mario Devandas:

Pero mientras tanto vamos redactando el cuarto. La Junta Directiva solicita al señor Gerente General o al Gerente General, utilizar las plazas aquí aprobadas, conforme lo vayan definiendo las necesidades de su gestión, estamos. No le gusta.

La Directora Abarca Jiménez indica:

Está bien, el mensaje es como que se dé tiempo, ya una vez que esté en el puesto ejerciendo como Gerente General, que él diga que necesito, “*take it easy*”, pero no sé cómo transmitirlo a un acuerdo.

El Director Devandas Brenes indica:

Póngalo ahí que lo lleve con calma.

El doctor Macaya Hayes indica:

Don José Luis quería regresar para justificar el voto de él, en estos casos donde ya votamos.

Al respecto, indica el Lic. Gilberth Alfaro:

Vamos a ver si ya se votó y todo, lo que nada impide es que él, en un momento dado pida un espacio y él haga una votación, si no ha ejercido el voto, porque no pudo hacerlo, lo había votado negativo y ahí puede manifestar y que quede en actas. Nada más que va a quedar separado estructuralmente de la votación como tal, pero es una manifestación que en la sesión de Junta lo puede hacer.

Anota el Dr. Macaya:

En este cuarto acuerdo, recogiendo el espíritu de la discusión en la conversación que hemos tenido hoy, con respecto del uso racional de los recursos humanos que le estamos asignando a la Gerencia General, para que sea una Gerencia efectiva y eficaz, en términos globales de la Institución, le solicitamos al Gerente General que utilice las plazas aprobadas, conforme vaya viendo la necesidad de esas plazas. Ya en el ejercicio de este puesto que, para efectos prácticos, es un puesto nuevo y hay que irle dando forma en cuanto a la operatividad y a las cargas de trabajo que va a tener. Entonces, para este acuerdo cuarto votamos.

La Bach. Abarca Jiménez agrega:

Solo le agregaría tal vez que aquí aprobadas, paulatinamente, si están de acuerdo, está implícito.

El doctor Román Macaya pregunta:

Algún otro comentario. Procedemos a votar. En firme.

Ingresa al salón de sesiones el Director Loría Chaves:

Hay un último punto importante de aclaración. Bueno, ya la Gerencia General -bienvenido José Luis – ya votamos pero le vamos a dar un espacio.

El Director Loría Chaves pregunta:

Ya votaron todos.

El Dr. Macaya Hayes indica:

Ya habíamos votado cuando nos llegó el mensaje que querías venir a justificar el voto.

El señor Loría Chaves indica:

No, entonces, ya hay seis votos.

El Dr. Román Macaya menciona:

Si hay firmeza, pero si quiero expresarse.

El Director Loría Chaves acota:

Yo igual iba a votar, pero con una salvedad de que yo no estoy de acuerdo, con el asesor en Pensiones, me parece que no era necesario, pero yo creo que sí ya está la firmeza y yo estaba ausente.

El Dr. Román Macaya menciona:

No, están definido el enfoque de los asesores.

El señor Loría Chaves comenta:

Ahí lo dice verdad.

Señala el Dr. Macaya:

En el acuerdo no. El acuerdo es se asignan cinco y él está pensando uno en el área jurídica. Realmente, van a tener otro enfoque.

El Director Loría Chaves anota:

Yo voy a votar a favor, pero voy a justificar mi voto indicando que.

Interviene don Gilberth y señala:

(...) con la votación que se llevó a cabo, quedó en firme ya es artículo cerrado. Una manifestación suya nada le impide agregarle como un antecedente a la votación (...).

Pregunta don José Luis Loría:

Pero no necesito votar.

Don Gilbert indica: No.

El Director Loría Chaves señala:

Entonces lo dejo así.

El Doctor Román Macaya señala:

Pero yo le expreso al Gerente General.

Anota el señor Loría Chaves:

Yo quisiera que tal vez doctor, usted le indicara que fue con el tema este de las (...) puntuales, porque eso nos ayuda mucho, eso es muy específico.

Pregunta el Dr. Macaya Hayes:

Le agregamos un cuarto acuerdo.

Bueno, el último punto, con respecto de la Gerencia General, es una parte muy técnica. Aquí ya creamos la Gerencia General desde hacer muchas sesiones de Junta Directiva, se ha reconfirmado en varias de ellas y es, totalmente, acorde a la Ley Constitutiva de la Caja, en términos de la potestad de crear esa instancia, pero para aclarar en el artículo 55° de la Ley Constitutiva. Ahí, básicamente, se define que esta Junta Directiva, el ente que atiende los recursos de apelación presentados por terceros, sí hay un cierre de un negocio, por eso lo vemos aquí, no le ve la Presidencia Ejecutiva, se ve en Junta Directiva y eso está por ley. Entonces, lo que hay nada más que aclarar, es que la creación de la Gerencia General no constituye una instancia recursiva de frente a lo establecido en el artículo 55° de la Ley Constitutiva de la Caja. La administración, podrá proponer mecanismos para la participación articulada del Gerente General, en lo establecido en la noma de cita. Nosotros podemos definir qué rol juega el Gerente General en eso, que conozca lo que se apela a la Junta Directiva, en este tipo de situaciones, pero no resuelve, siempre lo tenemos que resolver nosotros. Entonces, eso para que quede claro para todos, ante terceros, pero también para el propio Gerente General de que no estamos creando una nueva instancia recursiva, porque eso está definido por ley en el artículo 55°. Tiene la palabra don Mario.

El Director Devandas Brenes anota:

(...) una Gerencia resuelve, viene la apelación, la Dirección Jurídica recomienda algo y la Junta queda en el medio de la mitad. En esos casos que haya, se le puede pedir al Gerente General un criterio porque si no, sería ya la parte que dictó el acto sino otro, digo yo hay que estudiarlo dentro de esa idea que se plantea que la Caja como Institución puede dentro de sus lineamientos establecer, podría ser que la Junta le pida un criterio.

Agrega el Dr. Macaya Hayes:

Pueda ser desde conocimiento a criterio, a no haga nada, al final aquí es donde se resuelve, porque eso es muy importante, para que no se vayan a crear resoluciones que por error, se definen o se deciden a ese nivel y cuando, realmente, por ley siempre la Junta Directiva.

La Bach. Abarca Jiménez indica:

Me estaba confundiendo porque el Gerente General, tiene poder generalísimo sin límite de suma.

Anota la Directora Solís Umaña:

Pero es igual que las otras Herencias.

El Lic. Alfaro Morales aclara:

Tal vez, eso es interesante, pero (...) una cosa es la estructura jerárquica de la Institución y una cosa que va paralela, pero es separable, es la condición de apoderado generalísimo sin límite de suma. Esto segundo que se otorga, es para comportarnos frente a terceros con poderes de obligar a la Institución, entonces, un poder generalísimo sin límite de suma, puede ser el que se paga a un jefe de menor rango, perfectamente, se le podía otorgar y eso no lo convierte

en jefe de los demás, me explico. Eso es solo para actuar y comprometer a la Institución frente a terceros, contrataciones, adquisición de bienes, negociaciones de algún orden, etc. Entonces, quiero decir nada más esto, el que él tenga como otros Gerentes, bien señala la doctora, la condición de apoderado generalísimo sin límite de suma no, necesariamente, tiene su jerarquía frente a los demás en la estructura organizacional. Aquí hay una estructura organizacional donde están los jefes, directores, gerentes y, ahora, Gerente General. Naturalmente, cuando una cosa la resuelve un inferior, es apelable ante el superior, lo que pasa es que el artículo 55º de la Ley Constitutiva de la Caja, expresamente, dice que las impugnaciones o controversias que se den con el ejercicio de las funciones de los Gerentes, serán resueltas por la Junta Directiva, dice la Ley expresamente. Entonces, ahí no nos va a funcionar esa lógica jerárquica natural que se da en el caso de Gerente General, es lo que el presidente está aclarando, para que quede ya consignado y no llegue a confusiones ya la implementación concreta.

El Director Devandas Brenes indica:

(...) qué pasaría si un Gerente manda a decir, sí y la Junta Directiva manda a decir que no (...), la constitucionalidad de una norma que hay en la Ley de la Caja, que le quita a la Caja la autonomía en materia de empleo y salarios, desde mi humilde punto de vista, eso roza con la Constitución, porque el artículo 43º dice que la Caja tiene autonomía para administrar los seguros y al empleo y los salarios, es un elemento fundamental de la administración, no sé cómo puede desligarse empleo y salarios y el concepto de administración y en la Ley Constitutiva pusieron eso. Yo creo, a mí me parece no sé si será prudente que en las circunstancias que vivimos la Junta Directiva, impulsará una acción, pero yo tengo mi duda de que eso sea constitucional.

El Dr. Macaya Hayes menciona:

Pero regresando a este punto, el Gerente General va a coordinar, va a exigir que necesito el Plan Funcional de tal hospital para el lunes, porque esto tiene que irse a la siguiente etapa, eso es lo que ocupamos, ese coordinador con poder de exigir, ya que un negocio está pelando el cierre por incumplimiento de pago, de por sí, ya nos está llegando, no es nada nuevo, yo no lo resuelvo en la Presidencia Ejecutiva, se ve aquí en la Junta. Entonces, eso no cambia con la Gerencia General, pero la coordinación y exigirles a los Gerentes, ese poder lo va a tener.

El Director Loría Chaves indica:

(...) sobre el tema del aseguramiento en la Caja, e inspección y todo ese tema, porque realmente uno podría afiliarse a la Caja por (...).

El Dr. Macaya Hayes indica:

Eso hay que facilitar, eso hay que hacerle la vida más amigable hacia el usuario en afiliación y en ordenamiento.

El señor Loría Chaves agrega:

Es que la gente que actúa, de la desconfianza, se presume que todo el que llega a afiliarse al Seguro Social, es malo y está ocultando algo, y no es de la confianza, afiliémonos recaudemos plata y, luego, verificamos.

El Dr. Román Macaya anota:

Totalmente de acuerdo. Carolina pongamos el acuerdo. Este último párrafo sería el acuerdo. Algún comentario.

El Director Steinvorth Steffen pregunta:

Tenemos algunos ejemplos de recursos de apelación.

El Dr. Macaya indica:

Los que ya vemos aquí. Cuando hay un cierre de un negocio que hay una lista de empresas que debe tanto, ya lo estamos viendo, eso no cambia con el Gerente General.

El Sr. Loría Chaves menciona:

(...) no se comprende.

El Dr. Román Macaya comenta:

Lo importante es que el Gerente General no resuelve, puede articular, puede recomendar, puede conocer, pero no puede resolver, llega a la Junta. Procedemos a votar el acuerdo. En firme.

Nota: (...) significa no se comprendió la frase.

Se continua con la presentación:

14)



Artículo 7. De la responsabilidad de creación de nuevos puestos de confianza

La Junta Directiva como máxima autoridad de la Institución es la responsable de aprobar la creación de nuevos puestos de confianza o su eliminación, conforme a las necesidades que determine la Presidencia Ejecutiva en el ejercicio de su gestión y competencias, con el concurso de las unidades técnicas competentes en la materia.

15)



Propuesta
Régimen de
Confianza

Puestos de Confianza Gerencia General

-cifras en colones-

Unidad de trabajo	Clave	Puestos	Total de plazas	Salario Nominal	Costo estimado anual (Con C.S.)
Gerencia General	90073	Asesor de Gerencia Gen.	5	2.778.091	256.923.065
	90075	Jefe de Despacho	1	2.332.769	43.147.770
	90081	Secretaria de Confianza	1	1.137.318	21.036.260
	7501	Chofer de Confianza	1	914.652	16.917.746
Total					338.024.841

Fuente: Dirección Administración y Gestión de Personal.

16)



Propuesta
Régimen de
Confianza

Puestos Régimen ordinario Gerencia General

-cifras en colones-

Unidad de trabajo	Clave	Puestos	Total de plazas	Salario Promedio	Costo estimado anual (Con C.S.)
Gerencia General	089	Asistente Ejecutivo Gerencia	4	1.893.299	140.076.673

Fuente: Dirección Administración y Gestión de Personal.

17)



“Propuesta de Acuerdo”



18)



Propuesta de Acuerdo

Conocido los oficios **CCSS-REESTRUCTURACION-0694-2018** del Programa de Reestructuración y **DAGP-1833-2018** de la Dirección y Administración de Personal, en respuesta al oficio de Presidencia Ejecutiva No. PE-3671-2018, esta Junta Directiva **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Modificar el “Reglamento sobre Régimen Puestos de Confianza para la Caja Costarricense de Seguro”, con la finalidad de incluir los puestos de la Gerencia General, aprobada en el artículo 11° de la sesión N° 8915 del 13 de julio de 2017 y actualizar los puestos correspondientes a la Presidencia Ejecutiva, de conformidad con los artículos 65° de la sesión N°8546 celebrada el 17 de noviembre de 2011 y el artículo 18° de la sesión No. 8997 celebrada el 25 de octubre de 2018.



19)



Propuesta de Acuerdo

ACUERDO SEGUNDO: Se instruye a la Gerencia Financiera para que se creen 8 plazas de puestos de confianza, que comprenden 5 Asesores de Gerencia General, 1 Jefe de Despacho, 1 Secretaria de Confianza y 1 Chofer de Confianza.

ACUERDO TERCERO: Se instruye a la Gerencia Financiera, en calidad de Coordinador del Consejo Financiero y de Control Presupuestario, para que en el I tramo del año 2019, se incluyan 04 plazas de régimen ordinario en calidad de puesto de Asistente Ejecutivo de Gerencia, tomando en consideración lo establecido en el oficio CCSS-REESTRUCTURACION-0694-2018

ACUERDO CUARTO: solicitar al Gerente General utilizar las plazas aquí aprobadas conforme lo vayan definiendo las necesidades de su gestión

Por lo tanto, se tiene a la vista el oficio CCSS-REESTRUCTURACION-0694-2018, de fecha 14 de diciembre del año 2018, firmado por la doctora Julia Li Vargas, Directora del Proyecto Reestructuración Organizacional y Funcional del Nivel Central, que se transcribe, en lo conducente, en forma literal:

“Con base en el nombramiento del Dr. Roberto Cervantes Barrantes, como gerente general, para asumir a partir del primero de enero del 2019 dicha posición, esta Dirección de Proyecto ha procedido a iniciar las coordinaciones con el fin de hacer efectivo el apoyo en la transición del Dr. Cervantes a esta nueva posición, creada a partir del Proyecto de Reestructuración, y para lo cual, se contempló el acompañamiento de la Empresa E&Y, dentro del contrato suscrito.

Debe anotarse que la Caja Costarricense de Seguro Social, como la institución más importante en el desarrollo económico y social del país, y la más compleja del contexto nacional en cuanto a sus responsabilidades, procesos, actividades y funciones que tiene a cargo, constituye la empresa sobre la cual descansa la protección de la población ante los riesgos de salud y la maternidad, así como la invalidez, la vejez y la muerte, todo esto de acuerdo con lo que estipula el artículo 1 de su Ley Constitutiva.

También es importante señalar que es parte de la seguridad social del país, a cargo de dos seguros sociales para cubrir los riesgos mencionados, y atiende, además, una parte de la asistencia social en cuanto presta servicios de salud a personas cuyo aseguramiento está a cargo del Estado, así como la cobertura de las pensiones por el Régimen no Contributivo.

Este esbozo del alcance de su quehacer muestra la trascendencia de que sea impulsada su gestión a modernizarse, con prácticas efectivas y actuales, promoviendo el cambio que se requiere desde el ordenamiento de sus procesos de trabajo, la gestión del recurso humano, el cambio de su cultura organizacional, para orientarla hacia el trabajo en equipo, el uso óptimo de los recursos, la innovación y la calidad como centro de su quehacer, y las personas como eje en la toma de decisiones, partiendo de su sostenibilidad financiera.

Antecedentes:

Desde el Proyecto de Reestructuración del Nivel Central, se propuso en conjunto con la Junta Directiva el establecimiento de la Gerencia General, para coadyuvar a la Presidencia Ejecutiva, dado el amplio y complejo rol que la Ley se atribuye. De esta forma, la Gerencia General sería la instancia que dé el soporte ejecutor a la Presidencia Ejecutiva, recibiendo los lineamientos y disposiciones de la Junta Directiva, y articulando con las gerencias sustantivas y de apoyo, la consecución de los objetivos y las metas definidas.

Se constituye en la cabeza del equipo gerencial, por lo cual, le corresponde el control y supervisión del quehacer de la Institución a nivel macro, a través de los gerentes, quienes tienen a su cargo áreas funcionales que deben articularse para brindar los servicios de salud, pensiones y aseguramiento que son la razón de ser.

Cabe señalarse que cuando se llevó a cabo el diagnóstico del ámbito central, se identificó una alta desarticulación, individualismo y la competencia entre equipos y gerencias, lo cual no facilita el mejor logro de los objetivos y metas de la organización.

Asimismo, el órgano superior constituido por la Junta Directiva, en la actualidad debe resolver múltiples temas que van desde los más complejos hasta aspectos que deberían ser resueltos por los mandos medios, sin embargo, las distorsiones en el modelo de gobernanza no han permitido el ordenamiento de los niveles de toma de decisiones, sobre lo cual será la Gerencia General la que, con su visión integral, pueda establecer el orden y velar por él.

Adicionalmente, se constituye en un elemento de estabilidad institucional ante los ajustes que se dan por los cambios de gobierno, donde Presidencia Ejecutiva y Junta Directiva se ven afectadas, incidiendo sobre la gestión de los procesos y proyectos institucionales.

Sobre la propuesta:

Con base en lo anterior, es que se dio la propuesta dentro del Proyecto de Reestructuración, de la definición de la Gerencia General, como parte del ámbito de la alta dirección. La alta gerencia o C-Suite, se definen como el grupo más importante e influyente de individuos en una empresa, y ser parte de este viene aparejado con la capacidad y responsabilidad de tomar decisiones de alto riesgo, y de una carga de trabajo más exigente (Forbes, sf).

Su denominación de *C-Suite* proviene de los términos en inglés de la alta dirección: *Chief executive officer (CEO)*, *Chief financial officer (CFO)*, *Chief operating officer (COO)*, *Chief information officer (CIO)*, *Chief Medical Officer (CMO)*, etc.

La propuesta de la gestión bajo modelo de *C-Suite*, parte de las tendencias modernas en las organizaciones más exitosas del trabajo en equipo desde la alta dirección, que tiene como característica que:

- Es un equipo liderando equipos que, como equipo, juegan juntos y a la vez, lideran sus propios equipos funcionales.
- Actuar como una sinfonía de expertos en armonía, en lugar de una cacofonía de expertos que suenan bien por separado, pero no en conjunto.
- Cuando las acciones son estratégicas o los problemas complejos, solo se pueden atender efectivamente con la integración de fuerzas de liderazgo.
- El contexto actual tan complejo y retador requiere que los líderes trabajen en equipo y no en silos.
- Los problemas y situaciones actuales, para su atención requieren de visión multifuncional, conectividad, colaboración y armonía. (*Deloitte, (2018), Tendencias sobre el Capital Humanos*)

Dentro de estos equipos gerenciales, debe tenerse en cuenta que hay dos tipos de gerentes:

- Gerentes funcionales: Supervisan el quehacer de áreas funcionales: servicios médicos, finanzas, operaciones, suministros, recursos humanos
- Gerente general: Supervisan el trabajo de los gerentes funcionales (*Hellriegel et al, (2017), Administración: Un enfoque basado en competencias, México: Cengage*)

De tal forma, el Gerente General que se propone, está aparejado con esta definición, que le atribuye como función, la supervisión del trabajo de los gerentes funcionales, a saber: Gerente Médico, Gerente de Pensiones, Gerente Financiero, Gerente de Infraestructura y Tecnología y Gerente de Logística, según la situación actual de la Institución.

Es así como, en el nuestro contexto, la alta dirección está depende de la Junta Directiva que constituye el órgano superior, según la Ley, y dentro de la cual el Presidente Ejecutivo tiene un puesto. Este a su vez, es quien tienen como soporte ejecutivo al Gerente General, y a su vez, este constituye el líder del equipo gerencial. Presidencia Ejecutiva, Gerencia General, Gerencias funcionales (sustantivas y de soporte), juntos, constituyen el C-Suite

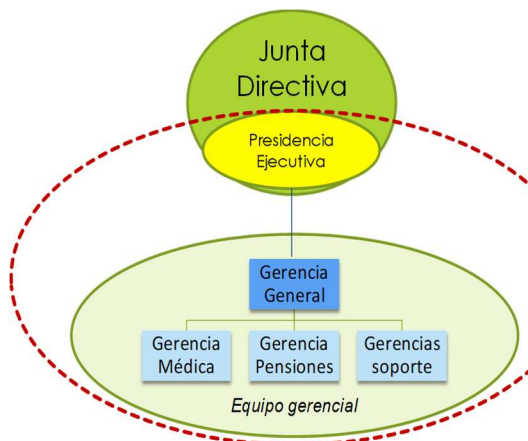


Figura 1: Alta Dirección, CCSS

Para la operación de la Gerencia General, se tiene que:

- Constituye el soporte ejecutivo a la Presidencia Ejecutiva, complementando sus funciones, según lo establece la Ley de Presidencias Ejecutivas
- Dirige la implementación de los lineamientos que emite la Junta Directiva
- Vela por el logro y control de los resultados
- Articula el cuerpo gerencial para el logro de los objetivos
- Da continuidad a la visión, estrategias y proyectos institucionales más allá del período de gobierno
- Impulsa el cambio y la transformación de la CCSS hacia una organización moderna y efectiva en su gestión, bajo principios de trabajo en equipo, uso óptimo de los recursos, la innovación, y la mejora continua de la calidad en el quehacer institucional, para la satisfacción de la población

Sobre la naturaleza del puesto se tiene según el perfil:

- Le corresponde la **articulación de las acciones institucionales a alto nivel**, asegurando la coordinación de los recursos de la organización, y el logro y control de los objetivos y las metas, con el apoyo de los gerentes específicos. Su conducción deberá tener **enfoque estratégico, siguiendo los lineamientos derivados de la Junta Directiva, la misión y visión institucional**, orientada a la provisión de los servicios a la población en forma integral, oportuna y con calidad.
- Es responsable en conjunto con los Gerentes a su cargo, **ejerger la administración de la CCSS**, por lo que asume un rol de ejecución de las acciones estratégicas de la gestión institucional.
- Ejerce sus competencias en **la conducción, planificación, representación, coordinación, control y evaluación macro de los procesos institucionales**, relacionados con la atención de los servicios de salud, pensiones y aseguramiento, en cumplimiento del marco jurídico vigente, las políticas, lineamientos estratégicos y

otros acuerdos emitidos por la Junta Directiva de la CCSS, apoyándose en las gerencias específicas y las direcciones a su cargo.

El reto que debe asumir es el impulsar el cambio en la CCSS para su desarrollo, guiándola hacia el éxito a largo plazo, promoviendo formas efectivas de gestión moderna, el uso de herramientas e instrumentos técnicos actuales, la innovación, la calidad y la mejora constante, y la sostenibilidad financiera, en beneficio de las generaciones actuales y futuras de Costa Rica.

En cuanto a su dependencia y coordinación:

- La Gerencia General reporta a la Presidencia Ejecutiva.
- Le reportan a la Gerencia General las gerencias específicas y las dependencias que se le adscriben directamente.
- Coordina con toda la organización a través de las diferentes gerencias y direcciones.

El período inicial de posesión de la Gerencia General

Para la transición hacia la Gerencia General, ahora que se cuenta con el Dr. Roberto Cervantes como gerente general, se propone en 2 etapas, de modo que permita ir encuadrando las responsabilidades y funciones que debe asumir ante un rol nuevo en la organización, considerando además que asume el puesto con el recargo adicional de la Gerencia Médica.

Para la **primera fase**, que se estima en un período de tres meses, se espera cuente con un staff de apoyo inicial, que le permita ir vinculándose a sus roles y responsabilidades, así como a la definición de las herramientas de coordinación e instancias de trabajo en equipo.

Para esta primera fase, contaría con el apoyo del Proyecto de Reestructuración, específicamente con el acompañamiento de la Empresa E&Y, lo cual fue contemplado en el contrato en ejecución, por la complejidad de las funciones y rol que asume, y donde se esperaría que tenga el soporte para la definición líneas iniciales de desarrollo. Esta primera etapa da inicio con tres sesiones de trabajo, donde se atenderían las siguientes actividades:

I sesión de dos horas

- Descriptor de puesto aprobado: Funciones y responsabilidades
- Visión estratégica del rol de gerente general
- Estructura de la gerencia general (equipo)
- Ejercicio de doble nombramiento: gerente general-gerente médico

II sesión de dos horas

- Alineación de expectativas de su rol: Prioridades 2019
- Retos
- Definición de responsabilidades: RACI

III sesión de dos horas con gerentes funcionales

- Estado situación actual de cada gerencia
- Principales retos de la gerencia
- Acciones del corto plazo
- Proyectos estratégicos
- Presentación RACI al equipo gerencial

Por otra parte, en cuanto al equipo de apoyo (*staff*) en esta primera etapa, y dado su doble rol, se justifica que cuente en esta fase inicial con:

- 5 asesores
- Jefe de despacho
- Secretaria
- Chofer

Estos deberán ser plazas bajo del régimen de confianza, que permita su movilidad fácilmente, si así lo requiere quien funja como gerente general. Esta valoración se realizó con base en el oficio No. PE-3671-2018 de fecha 10 de diciembre del 2018, conocido en la sesión del Consejo Financiero y de Control Presupuestario del 13 de diciembre, y además, consensuado con el staff del Dr. Cervantes en reunión esta mañana.

En la **segunda fase**, esperada a partir de abril del 2019, el gerente general acompañaría al Proyecto de Reestructuración en la validación de los avances de la reestructuración y el impulso al cambio tanto en la gestión como en la cultura organizacional, así como la consolidación del soporte y del rol de la Gerencia General.

Asimismo, para esta segunda etapa se espera a partir de la ejecución del levantamiento de cargas de trabajo, como parte del Módulo de Tamaño de la Organización e Identificación de Brechas a realizar con E&Y, dotar de cuatro plazas de asistentes de gerencia, que estaría bajo el régimen ordinario.

Finalmente, cabe destacar que esta propuesta fue revisada con el Dr. Roberto Cervantes y el personal actual staff. Asimismo, en cuanto al primer trato de plazas de apoyo a la Gerencia General, fue vista en el Consejo Financiero del pasado 13 de diciembre.”

Por consiguiente, se tiene a la vista el oficio número DAGP1833-2018, de fecha 17 de diciembre de 2018, firmado por el licenciado Walter Campos Paniagua, Subdirector a cargo que, en adelante se transcribe, en lo conducente, mediante el cual presenta la creación puestos de confianza de la Gerencia General y reforma al Reglamento sobre el Régimen puestos de confianza para la CCSSS:

“La Dirección de Administración y Gestión de Personal, recibió oficio PE-3671-2018 del 10 de diciembre de 2018, suscrito por su estimable persona, en el cual solicita se realicen los trámites administrativos correspondientes para la definición y creación de los puestos que conforman el equipo de trabajo para el Gerente General, según el proceso de implementación de lo aprobado por

Junta Directiva, de conforme los acuerdos del artículo 14° de la Sesión N° 9004 celebrada el pasado 3 de diciembre de 2018, que a la letra indican:

*“... **ACUERDO PRIMERO:** aprobar la propuesta del señor Presidente Ejecutivo para nombrar al Dr. Roberto Cervantes Barrantes, como Gerente General de la Caja Costarricense de Seguro Social, a partir del 1 de enero de 2019, con todas las facultades propias del cargo establecidas en el perfil del puesto, por un plazo de 6 años. En este acto se otorga poder generalísimo sin límite de suma de conformidad con el plazo del nombramiento.*

Se le garantiza al Dr. Cervantes Barrantes el derecho establecido en el artículo 5°, párrafo I de la Ley de Estatuto de Servicios Médicos, que dice: “Cuando un profesional amparado por este Estatuto pase a ocupar un puesto no contemplado en él, dentro de la misma Institución y a solicitud de ésta, no perderá sus derechos adquiridos y deberá ser reinstalado en su puesto anterior o alguno similar si el ejercicio del puesto excluido del escalafón terminare por causal que no le fuere atribuible”.

De conformidad con las disposiciones del artículo 1253 del Código Civil será, mientras ostente el cargo de Gerente, representante judicial y extrajudicial de la Caja Costarricense de Seguro Social con facultades de apoderado generalísimo sin limitación de suma, quien podrá actuar conjunto o separadamente con las Gerencias de Pensiones, Médica, Administrativa, Financiera, de Logística y de Infraestructura y Tecnologías, según corresponda. Asimismo, se le concede la facultad de otorgar y de revocar poderes; entiéndase por tales poderes especiales, generales, administrativos, generales judiciales.

ACUERDO SEGUNDO: instruir al Presidente Ejecutivo para que coordine el desarrollo de las condiciones necesarias, legales, administrativas y presupuestarias, para que el Gerente General asuma sus funciones... El subrayado no es del original.

Asimismo, en el oficio de cita se detalla los puestos de trabajo que conformarán el equipo de trabajo para el Gerente General, determinados como necesarios para la atención oportuna de las actividades encomendadas por Junta Directiva, según se muestran a continuación:

“ (...)

1 puesto de Jefe de Despacho (Atención de Asuntos Internos, presupuesto, trámites de Recursos Humanos, Contratación Administrativa, Servicios Generales, entre otros)

8 puestos de Asesores de Gerencias:

- *Legal*
- *Salud*
- *Pensiones*
- *Financiero*
- *Infraestructura*

- *Logística*
- *Administrativo*
- *Relaciones Públicas y Comunicación*

4 puestos de Asistentes de Gerencia:

- *Tecnologías e Información e Innovación*
- *Proyección Social*
- *Componente Ecológico*
- *Investigación y Desarrollo*

1 puesto de Secretaria de Alta Gerencia

1 puesto de Chofer

Es importante indicarle que los puestos de Asistente de Gerencia no estarían incluidos en el Régimen de Confianza, los demás puestos de trabajo se solicita que sean incluidos como Puestos de Confianza, según lo regulado y normado en dicho tema.”

En relación con lo descrito, se exponen las siguientes consideraciones:

1. Sobre la creación de la Gerencia General

En el marco del proceso de reestructuración del Nivel Central, de la Caja Costarricense de Seguro Social que la Institución desarrolla en conjunto con el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP) de la Universidad de Costa Rica, la Junta Directiva de la Institución en el artículo 11° de la sesión N° 8915 del 13 de julio de 2017, acordó crear la Gerencia General de la Caja Costarricense de Seguros Social, e instruyó a la Presidencia Ejecutiva el desarrollo de los procesos correspondientes para la presentación a la Junta Directiva de las propuestas pertinentes.

Al respecto, en el artículo 12° de la sesión N° 8938 celebrada el 13 de noviembre de 2017, la Máxima autoridad institucional dispuso ajustar el acuerdo en que aprueba la creación de la Gerencia General, para sustituirla por una Gerencia de Salud y Prestaciones Sociales. En tal sentido, en el artículo 19° de la sesión N° 8943 del 30 de noviembre de 2017, dicho Órgano Colegiado aprueba, entre otros aspectos, el perfil ocupacional del Gerente de Salud y Prestaciones Sociales, y el punto 3 indica que tomando en consideración que la Comisión Ad Hoc que analizó y presentó una propuesta del perfil de Gerente consideró, con base en el estudio realizado, que el salario para ese puesto ascendía a ¢5.900.000.

Con base en lo anterior en el artículo 13° de la sesión 8949, del 21 de diciembre de 2017, acogió en definitiva el escenario propuesto ajustado y su organigrama contenido en el informe del CICAP, además instruyó a la Dirección de Planificación Institucional para que, en conjunto con el CICAP, formulara lo que corresponde a la organización de la Gerencia General.

Posteriormente, la máxima autoridad de la Institución en el artículo 17° de la sesión 8952 del 18 de enero de 2018, en el acuerdo primero derogó el apartado 1) del artículo 19° de la sesión N° 8943 del 30 de noviembre de 2017, relacionado con la aprobación del perfil del Gerente de Salud y Prestaciones Sociales de la CCSS, y en el acuerdo segundo de ese mismo artículo aprobó el perfil del Gerente General cambiando así la nomenclatura de dicho cargo.

En esta línea argumental, en el artículo 3° de la sesión N°8996 celebrada el 22 de octubre del 2018, se acordó aprobar las funciones del Presidente Ejecutivo y Gerente General, con base en lo presentado en el artículo 8° de la sesión N°8967 del 23 de abril de 2018 y con las observaciones realizadas, lo cual entraría en vigor una vez nombrada la persona en el cargo de Gerente General.

Así se establece para la Gerencia General de la Caja, lo siguiente:

“(…)

2.1 Conceptualización

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

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

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

2.2 Funciones

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

- **Conducción Administrativa Institucional**
- ✓ *Ejecutar las acciones administrativas necesarias para dar cumplimiento a las decisiones, resoluciones y acuerdos emanados por la Junta Directiva.*

- ✓ *Articular administrativamente el accionar Gerencial, conforme los acuerdos emanados por Junta Directiva en coordinación según corresponda con la Presidencia Ejecutiva, a fin de alcanzar los resultados institucionales orientados al desarrollo y fortalecimiento de los servicios de salud y pensiones.*
 - ✓ *Ejecutar las acciones necesarias para garantizar que se cuente con los recursos financieros, tecnológicos, materiales y humanos, necesarios para la prestación de los servicios de salud y pensiones, a través de la gestión efectiva de los mismos con la Presidencia Ejecutiva o Junta Directiva cuando corresponda.*
 - ✓ *Definir los cursos de acción a seguir en las Gerencias y áreas bajo su ámbito de competencia, a efecto de mantener óptimas relaciones de coordinación.*
- ***Políticas y normas Institucionales***
 - ✓ *Proponer documentos normativos que regulen la gestión institucional, así como las modificaciones que correspondan conforme el resultado de las evaluaciones y/o análisis pertinentes.*
 - ✓ *Aprobar documentos normativos específicos que regulen los procesos de gestión en las Gerencias o Direcciones a su cargo directo.*
- ***Planificación Estratégica***
 - ✓ *Acatar los lineamientos estratégicos definidos por la Junta Directiva, como fundamento para el desarrollo de la gestión institucional.*
 - ✓ *Generar la información pertinente y confiable del funcionamiento institucional y de las tendencias en materia de seguros de salud y pensiones, para la actualización y formulación del Marco Político y Estratégico y la toma de decisiones.*
- ***Planificación Táctica-Operativa***
 - ✓ *Establecer las estrategias de gestión gerencial para el funcionamiento integral y efectivo de la CCSS y el fortalecimiento de las capacidades institucionales acorde con la planificación estratégica institucional.*
 - ✓ *Dirigir la elaboración, ejecución, seguimiento y control del Plan Táctico Institucional a partir de las políticas y objetivos estratégicos.*
 - ✓ *Asegurar la ejecución de los proyectos de inversión o de mejora a través de la gestión de los recursos financieros, tecnológicos, materiales y humanos, evaluar su desempeño con el fin de que se implementen medidas correctivas para el logro de los objetivos trazados.*
 - ✓ *Dirigir la elaboración, ejecución, seguimiento y control del Plan Presupuesto Institucional, garantizando su alineamiento con los objetivos estratégicos y prioridades nacionales.*
 - ✓ *Analizar, evaluar y aprobar los planes o programas de las gerencias y unidades a su cargo, procurando su alineamiento con las políticas y objetivos estratégicos.*
 - ✓ *Garantizar que se elabore el informe de liquidación presupuestaria anual y los estados financieros auditados, con sus recomendaciones.*

- ***Gestión Integral de Riesgos y Control Interno***

- ✓ *Dirigir las acciones generales para el fortalecimiento de los procesos de control interno y valoración del riesgo con el fin de garantizar el cumplimiento de la legislación nacional.*
- ✓ *Diseñar e implementar acciones estratégicas para identificar, supervisar y mitigar oportunamente los riesgos inherentes a la actividad sustantiva de la institución, así como los planes de continuidad pertinentes.*
- ✓ *Generar los insumos para la toma de decisiones y la definición de políticas, normativa, metodologías e instrumentos necesarios para el funcionamiento del Sistema de Gestión Integral de Riesgo y de Continuidad de los Servicios.*
- ✓ *Coordinar con las gerencias la ejecución de las actividades requeridas para el funcionamiento efectivo del Sistema de Gestión Integral de Riesgo, el cumplimiento de la Ley General de Control Interno y las buenas prácticas que rigen la materia.*

- ***Seguimiento, control y rendición de cuentas***

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

- ***Sostenibilidad Financiera***

- ✓ *Dirigir el planteamiento y la revisión de las estrategias de aseguramiento, para el fortalecimiento de las finanzas institucionales, y con ello la continuidad y sostenibilidad en el tiempo de los seguros a cargo de la Institución.*
- ✓ *Generar los estudios integrales de índole económico, financiero y actuarial de los servicios de salud y pensiones, como insumo para la toma de decisiones, el direccionamiento estratégico y la definición de las políticas asociadas.*
- ✓ *Revisar sistemáticamente los modelos de financiamiento y de gestión que apoyen la sostenibilidad de los seguros y proponer estrategias que fomenten su mejora continua.*

- ***Desarrollo Organizacional e innovación***

- ✓ *Realizar en conjunto con las gerencias específicas, la revisión sistemática del funcionamiento integral de la Institución y de su estructura organizativa, con el fin de formular proyectos de desarrollo y transformación organizacional, en coordinación con la Presidencia Ejecutiva, para su presentación ante Junta Directiva, según la normativa vigente.*

- ✓ *Proponer a la Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva políticas y estrategias de gestión del conocimiento e innovación, que contribuyan al desarrollo y mejora de los servicios institucionales.*
- ✓ *Ejecutar las políticas y estrategias generales de la gestión del conocimiento e innovación, para el desarrollo y mejora de los servicios institucionales aprobados por Junta Directiva.*
- **Otras funciones administrativas**
 - ✓ *Asistir con voz, pero sin voto a las sesiones de Junta Directiva, con el fin de dar apoyo necesario en el proceso de toma de decisiones.*
 - ✓ *Asesorar a la Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva en materia de prestación de servicios, financiera y desarrollo institucional.*
 - ✓ *Ejercer la representación judicial y extrajudicial de la Institución en condición de apoderado generalísimo sin límite de suma para efectos de la administración, en coordinación con la Presidencia Ejecutiva cuando corresponda*
 - ✓ *Representar a la Institución en negociaciones de índole laboral y consultar ante la Presidencia Ejecutiva y cuando corresponda a la Junta Directiva los términos generales de las negociaciones y tomar las acciones pertinentes.*
 - ✓ *Revisar, corregir, aprobar, rechazar los informes y documentos normativos que serán sometidos a la revisión y aprobación de la Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva.*
 - ✓ *Ejecutar convenios y acuerdos de cooperación en coordinación con las gerencias funcionales.*
 - ✓ *Generar los insumos para la definición de convenios de cooperación, acorde con necesidades identificadas y las prioridades institucionales.*
 - ✓ *Ejecutar acciones que fomenten la imagen y posicionamiento institucional.*
 - ✓ *Ejecutar las actividades asignadas en concordancias con las leyes, políticas, normas y reglamentos.*
 - ✓ *Asumir las demás funciones que la Junta Directiva le asigne.*

En este contexto, la Junta Directiva en el artículo 14° de la sesión N° 9004 del 03 de diciembre de 2018, acordó aprobar la propuesta del señor Presidente Ejecutivo para nombrar al Doctor Roberto Cervantes Barrantes, como Gerente General de la Caja Costarricense de Seguro Social, a partir del 01 de enero de 2019, con todas las facultades propias del cargo establecidas en el perfil del puesto, por un plazo de 6 años otorgando un poder generalísimo sin límite de suma de conformidad con el plazo del nombramiento. Asimismo, instruyó al Presidente Ejecutivo para que coordine el desarrollo de las condiciones necesarias legales, administrativas y presupuestarias para que el Gerente General asuma sus funciones.

2. Sobre el régimen de los puestos de confianza

En cuanto a lo que respecta propiamente a los puestos de confianza, de lo consignado en la normativa en el ámbito nacional se determinó que no existe una definición a nivel

constitucional sino es por la doctrina y jurisprudencia¹. Sin embargo, se evidencia que existe referencia en algunos artículos, tal es el caso del **artículo 140 inciso 1) de la Constitución Política**:

“Artículo 140-. Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno:

- 1) *Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, **a los empleados y funcionarios que sirven puestos de confianza**, y a los demás que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil”.*

El artículo 143 del Código de Trabajo dispone:

*“Artículo 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: **los trabajadores que ocupan puestos de confianza**, ...”*

En relación con los puestos de confianza, el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DAJ-AE-233-03 del 7 de octubre del 2003, emitió criterio en el cual se refirió sobre los trabajadores de confianza, en los siguientes términos:

*“Un último aspecto se refiere al de aquellos trabajadores que por su cercanía con el patrono –y en caso de las empresas, su cercanía al órgano social de dirección- **pudieran tener acceso a informaciones sobre políticas o actitudes patronales**.*

Lo cierto es que el empleado de confianza es aquel que por la responsabilidad que tiene, las delicadas tareas que desempeña y la honradez que para sus

¹ “Para ilustrar el tema valga también citar lo que la doctrina ha definido como empleados de confianza: “...los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, **la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón** (...). Los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a su seguridad y al orden esencial que debe reinar entre los trabajadores.” (énfasis agregado) (DE BUEN L, Néstor, *Derecho del Trabajo, Editorial*, Editorial Porrúa, México: 1977, p 445.)

Asimismo, Guillermo Cabanellas los ha definido como aquellos servidores que:

*“(...) ocupan puestos de vigilancia superior y se encuentran investidos de funciones directivas, con amplia libertad en su gestión dentro de la empresa, por fiscalizar la actividad de los empleados inferiores y tener además potestad disciplinaria, causa por la cual su propia condición los releva del cumplimiento de horarios estrictos; (...) y si bien muchas veces las necesidades de la empresa hacen que deban superar la jornada máxima, en general pueden organizar su actividad y disponer de su tiempo con la mayor latitud.” (CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Editorial Heliasta R.L, Tomo II, Volumen 2, Buenos Aires: 1988, p 405). (el subrayado es nuestro) –La cursiva no es del original- (Dictamen N° C-191-2007 del 13 de junio de 2007, Procuraduría General de la República)*

funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o de la dirección de la empresa².” Lo resaltado no es del original.

Por su parte, la Sala Constitucional y la Procuraduría General de la República se han pronunciado, en el caso de esta última ha expresado en el **Dictamen N° 081-2016 del 20 de abril de 2016**:

“Si partimos de la innegable naturaleza de confianza de los puestos de Director y Sub director de los cuerpos policiales que integran la fuerza pública, que implica su libre nombramiento y remoción por parte del Ministro del ramo (art. 61 de la Ley General de Policía, en relación con el 52, inciso b), 62, 63 y 64 Ibidem), ello implica, que existen respecto de ellos parámetros discrecionales y diferentes de los utilizados legalmente para el personal amparado al régimen estatutario policial, pues no les alcanza la garantía de estabilidad en dichos cargos (dictámenes C-278-2000, C-182-2010 y C-239-2014). Y consecuentemente, como derivado de la inaplicabilidad del principio de estabilidad en el empleo, esos empleados de confianza no requieren, en principio, de una causa justa para su cese con responsabilidad patronal, pues son empleados de libre remoción (Dictamen C-061-2010 de 7 de abril de 2010).

Ya en el dictamen C-071-97 habíamos advertido en términos generales que, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, en tratándose de empleados de confianza, respecto de los cuales no se siguen las reglas ni los procedimientos ordinarios, sino únicamente la discrecionalidad del jerarca que hace el nombramiento, éste puede, sin sujeción alguna, ni trámite ni procedimiento, dejar sin efecto dicho nombramiento cuando lo considere oportuno. Y si bien es cierto, nuestra doctrina administrativa, con base en criterios constitucionales, ha venido sosteniendo que cuando se da un despido sin responsabilidad patronal en perjuicio de un funcionario de confianza, por la supuesta comisión de alguna falta disciplinaria, se deben respetar las reglas del debido proceso (dictamen C-061-2010 y las sentencias Nos. 2005-06758 de las 22:30 hrs. de 31 de mayo de 2005 y 2007-05650 de las 16:39 hrs. de 25 de abril de 2007, todas de la Sala Constitucional), lo cierto es que la propio Tribunal Constitucional bajo una mejor ponderación, a partir de la sentencia N 2010017928 de las 09:15 hrs. del 29 de octubre de 2010, cambió de criterio y considera que, dado que, los funcionarios nombrados en puestos de confianza son de libre nombramiento, por consiguiente, son de libre remoción del empleador, sin que ello se vea sometido o condicionado a las resultas de un procedimiento administrativo (Véase en este último aspecto las resoluciones 2015001398 de las 09:05 hrs. del 30 de enero de 2015 y 2015001568 de las 14:30 hrs. del 3 de febrero de 2015). En este último sentido se debe reconsiderar el citado dictamen C-061-2010.

² Indicación de criterio vertido: “Ver en este sentido, Voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, número 179 de las 9:50 hrs, del 10 de noviembre de 1989”.

*Siguiendo ese mismo derrotero interpretativo, la **Sala Primera**, por su parte, refiriéndose a los puestos de confianza, reconoce que el ordenamiento jurídico otorga mayor libertad para su nombramiento y eventual remoción, de modo que quien nombra a tal servidor en su cargo, puede elegirlo libremente, sin sujeción a trámites o procedimientos normados, y también puede en cualquier tiempo, dejar sin efecto la designación, desde el momento en que así lo considere oportuno. **Lo anterior, por cuanto mantener al funcionario en su puesto, constituye una decisión puramente subjetiva del jerarca, basada únicamente en la confianza requerida para ocupar el cargo. De tal forma, que quien nombra puede dejar sin efecto el nombramiento, incluso por pérdida de confianza, sin que para ello deba mediar procedimiento administrativo de ninguna especie, y sin que la remoción de su cargo pueda ser entendida como una sanción; sin que resulte necesario, ni obligatorio, iniciar un procedimiento administrativo al efecto** (resolución 001151-F-S1-2011 de las 09:20 hrs. del 13 de setiembre de 2011, Sala Primera).*

*Por ello, en el caso específico de la separación del puesto de confianza de Director de la Policía Profesional de Migración, en la resolución 2015006694 de las 14:45 hrs. del 12 de mayo de 2015, la Sala Constitucional concluyó: (...) Nótese que el cargo que ocupaba el amparado, corresponde a un puesto de confianza, existe discrecionalidad de la autoridad accionada para nombrarlo o destituirlo de sus funciones, sin que ello se vea sometido o condicionado a las resultas de un procedimiento administrativo . **Cosa distinta es, si ante aquel cese, procede o no el reconocimiento de algún extremo laboral -art. 64 in fine de la Ley General de Policía-**, pero conforme a los criterios jurídicos derivados de la jurisprudencia ordinaria y constitucional vigente, para el cese de puestos de confianza no sería necesario ni obligatorio iniciar procedimiento administrativo sancionador alguno.*

Así que siendo distintas las condiciones de los empleados de libre remoción a la de los empleados de carrera -cubiertos o amparados por el estatuto policial-, sería desproporcionado e irrazonable aplicar, en materia de desvinculación o sanción, las reglas de los segundos a los primeros; especialmente aquellas garantías que procedimentalmente tratan de proteger la estabilidad en los puestos policiales, de la que están expresamente excluidos los puestos de Director y Sub director de los distintos cuerpos de policía que integran la fuerza pública (art. 64 de la Ley General de Policía). De modo que integrar al Consejo de Personal en el cese o sanción de puestos de confianza, como el de los Director y Sub director de los distintos cuerpos de policía que integran la fuerza pública, no concuerda con la finalidad específica manifestada en la Constitución (art. 140.1) y la ley (art. 61, párrafo segundo de la Ley 7410), ni es necesariamente un medio convincente o adecuado al propósito buscado con la libre remoción de dichos puestos”. –La cursiva y destacado no son del original-

La Contraloría General de la República también se ha pronunciado sobre los puestos de confianza en el oficio N° DJ-0669 del 28 de mayo de 2018, señalando.

“A su vez, en dicho oficio expresó este órgano contralor que el hecho de que las designaciones en estos puestos, se efectúen bajo parámetros de discrecionalidad (no de idoneidad), no implicaba la adopción de un acto arbitrario, sino que debe estar resguardado bajo criterios mínimos de justicia, lógica o conveniencia, al señalar:

(...) el acto de nombramiento del personal de confianza y la determinación de la categoría de su puesto son actos discrecionales, sometidos en todo caso a los límites que le impone el ordenamiento expresa o implícitamente, para lograr que su ejercicio sea eficiente y razonable, que en ningún caso podrán dictarse actos contrarios a reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia, según lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley General de la Administración Pública.”

En este contexto, resalta que la Junta Directiva de la Caja, en su calidad de Máxima Autoridad de la Caja Costarricense de Seguro Social como institución autónoma a la cual le corresponde el gobierno y la administración de los seguros sociales, en el ejercicio de sus facultades, en el artículo 11 de la sesión N.º 8058, celebrada el 18 de mayo de 2006, aprobó el Reglamento sobre régimen puestos de confianza para la CCSS.

Mediante este cuerpo normativo, se establece la regulación relativa al régimen citado aplicable en la Institución, en el cual, entre otros aspectos, define lo correspondiente a la relación especial de confianza, la selección y designación, así como la libre remoción, la estructura salarial, la estabilidad laboral y la inclusión de otros puestos.

En tal sentido la Junta Directiva establece que la Gerencia General se ubica entre las instancias de las Autoridades superiores de la Institución que representan la máxima jerarquía de la Caja, en concordancia con la definición, funciones y facultades del titular, por lo que resulta aplicable a esta instancia, el régimen especial de puestos de confianza para la Caja Costarricense de Seguro Social que tiene su regulación en lo señalado en el Reglamento, que se ha circunscrito específicamente para la Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva, como instancias que requieren puestos con características en el desempeño de confianza y apoyo especial.

3. Sobre la reforma del “Reglamento de Puestos de Confianza”

a. De las modificaciones de los puestos de la Secretaria Técnica de Planeamiento Estratégico

La Secretaria Técnica se creó mediante el artículo 1º, sesión N°8177 del 16 de agosto de 2007, con fundamento en las líneas de acción estratégica establecidas por la Junta Directiva en el documento “Una CCSS renovada hacia el año 2025. Planeamiento Estratégico Institucional 2007-2012 Programación de Inversiones”.

Posteriormente, la Junta Directiva de la Institución, aprobó en el artículo 4º de la sesión N° 8192, celebrada el 11 de octubre de 2007, la Modificación Presupuestaria 13-07, en la cual se

crearon los códigos presupuestarios específicos para la Secretaría Técnica citada, con las siguientes características y nomenclaturas:

Año	Unidad Ejecutora	Centro de Trabajo	Código Presupuestario	Clave	Nombre del Puesto
2007	1102	Presidencia Ejecutiva	38112	90076	Secretario Técnico
2007	1102	Presidencia Ejecutiva	38113	90078	Asesor Secretaria Técnica
2007	1102	Presidencia Ejecutiva	38114	90078	Asesor Secretaria Técnica
2007	1102	Presidencia Ejecutiva	38115	90078	Asesor Secretaria Técnica
2008	1102	Presidencia Ejecutiva	38462	90079	Asistente Secretaria Técnica

Posteriormente, la Junta Directiva de la Institución en el artículo 65° de la sesión N°8546, celebrada el 17 de noviembre de 2011, acordó eliminar la Secretaria Técnica de Planeamiento Estratégico de la estructura organizacional de la Institución, y trasladar sus competencias a la Dirección de Planificación Institucional para que asumiera lo correspondiente a la planificación estratégica y la programación de inversiones. Asimismo, en cuanto a los cinco códigos presupuestarios asignados al Régimen de Confianza a la Presidencia Ejecutiva para las funciones que estaban en la Secretaria Técnica dispuso lo siguiente:

“(…)

- a) *Eliminar la plaza de Secretario Técnico.*
- b) *Mantener una plaza en la Presidencia Ejecutiva, para que se utilice como asesor, con el fin de que ese nivel organizacional nombre un funcionario de apoyo a los procesos que requiera la Presidencia Ejecutiva, según las prioridades y demandas determinadas, en los procesos de abordaje de las recomendaciones del Equipo de Especialistas Nacionales nombrados para el análisis de la situación del Seguro Social de la Caja Costarricense de Seguro Social.*
- c) *Reubicar por un plazo de seis meses, tres plazas de la extinta STPE en la Dirección de Planificación Institucional, para atender lo dispuesto en el DFOE-SOC-IF-079-2010 “Informe sobre el proceso de planificación en la Caja Costarricense de Seguro Social” y darle fiel cumplimiento junto con la Dirección de Planificación Institucional, y que ésta asuma la rectoría integral de la planificación en la Caja Costarricense de Seguro Social, y apoyar el proceso de cambio gerencial y organizativo asociado a los alcances del “Informe del Equipo de Especialistas Nacionales nombrados para el análisis de la situación del Seguro Social de la Caja Costarricense de Seguro Social”, los cambios coyunturales en la Institución y el seguimiento de los informes de la Contraloría General de la República. Esto de conformidad con lo definido en el artículo 10° de la sesión número 8545 del 10 de noviembre del año 2011 y el oficio número P.E.53.308-11 del 14 de noviembre del año 2011.”*

En relación con las plazas 38113-38114 de Asesor de Secretaria Ejecutiva y 38462 de Asistente Secretaria Ejecutiva, se trasladaron a la Dirección de Planificación Institucional, en virtud de lo que se efectuaron las modificaciones que a continuación se detallan:

Plaza 38113: Reasignado mediante estudio individual de puestos, aprobado en la Resolución N°036-14 del 03 de diciembre de 2014.

Plaza 38462: Reasignado mediante estudio individual de puestos, aprobado en la Resolución N° 132-2017 del 08 de mayo de 2017.

Plaza 38114: Solicitud de reasignación mediante oficio N° PE.53446-11 suscrito por la Presidencia Ejecutiva, la cual se encuentra pendiente en la Subárea de Gestión de Recursos Humanos. Este caso en particular, la funcionaria que se ubica nombrada se le cancela el salario equivalente a un profesional 4.

En cuanto al puesto de Secretario Técnico Ejecutivo (plaza No. 38112, clave 90076), la Junta Directiva en el artículo 18° de la sesión No. 8997 celebrada el 25 de octubre de 2018, dispuso literalmente lo siguiente:

“1.- Revocar el inciso a) del punto 5 del acuerdo adoptado en el artículo 6° de la sesión No. 8546, celebrada el 17 de noviembre de 2011, para que en su lugar se estipule que esa plaza no será eliminada, sino que se deberá adaptar su perfil de manera que satisfaga el propósito de la Presidencia Ejecutiva.

2.- Delegar en la Presidencia Ejecutiva que con el apoyo técnico correspondiente proceda al cambio de perfil de la plaza citada a efecto de que la misma sea utilizada.”

Conforme lo anterior y según las necesidades manifestadas por la Presidencia Ejecutiva de manera verbal, se modifica la denominación de dicho puesto consignándose como “Asesor Coordinador de Presidencia Ejecutiva”, manteniendo su categoría salarial.

Respecto al puesto de Asesor Secretaria Técnica (Plaza No. 38115, clave 90078) se mantiene ubicado en la Presidencia Ejecutiva y se modifica la nomenclatura como “Asesor de Presidencia Ejecutiva, clave 90072, manteniendo su categoría salarial.

Sobre los cambios expuestos, es importante indicar que no genera costo; sin embargo, se deben realizar los ajustes en el Reglamento sobre Régimen Puestos de Confianza para la Caja Costarricense de Seguro Social

b. De la creación de puestos de confianza para la Gerencia General

De lo expuesto se desprende que, los puestos de confianza revisten de una serie de características y delimitaciones, como la facultad del jerarca de dejar sin efecto el nombramiento de estos funcionarios en el momento en que lo considere oportuno, pues este puesto no tiene quien lo ocupa derecho a la estabilidad como sí lo tienen los que se rigen por el régimen estatutario, su designación se realiza bajo parámetros de discrecionalidad y el acto

de **nombramiento y la determinación de la categoría constituye un acto discrecional**. Asimismo, del análisis efectuado se determinó que no existe una norma dentro del ordenamiento jurídico que delimite el número de puestos que debe tener la Administración, situación que fue confirmada por la Dirección Jurídica de la CCSS, en el oficio N° DJ-00841-2013 del 23 de abril de 2013, cuando la Gerencia Administrativa consultó sobre la posibilidad legal de incluir a los choferes al régimen de confianza de la Institución.

Sobre el particular indicó lo siguiente:

“La Junta Directiva de la Caja en el artículo 11 de la sesión N° 8058, celebrada el 18 de mayo de 2006, aprobó el Reglamento sobre régimen puestos de confianza para la CCSS, específicamente para la Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva. En el artículo 6 se regula la cantidad de puestos de confianza en donde se encuentra contemplada la figura de “un chofer”.

No obstante el artículo 7 de dicho Reglamento regula la posibilidad de incluir otros puestos de confianza, para lo cual se requiere que la Dirección de Recursos Humanos por medio de su área técnica correspondiente, determine a través del estudio pertinente la necesidad de creación de las plazas y valoración de otros puestos de confianza.

*Ahora bien, para el caso concreto es necesario realizar la reforma por cuanto dicho reglamento regula los puestos de confianza para la Junta Directiva y la Presidencia Ejecutiva, no encontrándose cubierto el cuerpo gerencial de la Institución. **En ese sentido se deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 7 antes mencionado con el fin de que el área técnica respectiva determine su necesidad,** de previo a ser elevado a conocimiento y aprobación por parte de la Junta Directiva”.*

Sobre este particular, el Área de Estructuras Organizacionales mediante oficio AEOR-196-2017 del 22 de diciembre de 2017, dirigió a la Presidencia Ejecutiva la “Propuesta de equipo de trabajo para el Gerente de Salud y Prestaciones Sociales”, en la cual dentro de varias opciones recomienda lo siguiente:

“Solicitar a la Gerencia Administrativa para que la Dirección de Administración y Gestión de Personal realice una revisión del reglamento de puestos de confianza, para redefinir la integralmente los mismos, de forma tal que se conformen puestos de Asesor, Asistente, Secretaria y Chofer, en un régimen diferente al ordinario, permitiendo con ello, que cada Gerente disponga de una cantidad de plazas para su nombramiento, el cual será a plazo fijo y por el periodo que el determine el Gerente dentro de su gestión.

Esto implicará que se debe valorar la pertinencia de asignar puestos de confianza a la Junta Directiva y a las diversas Gerencias. La cantidad de plazas de esta naturaleza dependerá del análisis técnico que realice la referida Dirección.

Conforme lo descrito por la Dirección Jurídica y el Área de Estructuras Organizacionales, resulta evidente que el estudio técnico al que refiere el artículo 7° del Reglamento de Puestos de Confianza, en el caso que nos ocupa, fue realizado por la Dirección del Proyecto de Reestructuración del Nivel Central y la Dirección de Planificación Institucional y comunicado a la Presidencia Ejecutiva mediante oficio CCSS-REESTRUCTURACIÓN-0534-2018 / DPI-188-2018 del 19 de abril de 2018, en el cual se determinan los puestos y cantidades de funcionarios necesarias para la atención oportuna de las actividades encomendadas por Junta Directiva, a través de la Propuesta para la puesta en marcha de la Gerencia General, de la cual se extrae lo siguiente:

“Para la propuesta de la implementación de la Gerencia General se consideraron los siguientes elementos:

- *La Gerencia General debe contar con los recursos suficientes para que asuma las responsabilidades y funciones que se le atribuyen.*
- *A la Gerencia General se le dotará de los recursos humanos a partir de la redistribución de los ya existentes.*
- *La Gerencia General asume las funciones y responsabilidades que se asignan según el perfil definido y que apruebe la Junta Directiva.*
(...)
- *La Gerencia General le corresponden asumir el proceso de transformación que ha impulsado la Junta Directiva hacia la Caja Centenaria.*
- *La Gerencia General le corresponde el cumplimiento de sus responsabilidades bajo una visión moderna, articulada y coherente, haciendo uso óptimo de los recursos y bajo enfoques administrativos actuales.*
(...)

Cabe apuntar que una Gerencia General como la que se propone, está acorde con las tendencias actuales en las organizaciones, donde lo que se denomina el C-Suite³, deber tener un alto nivel de visión multifuncional, conectividad y colaboración con las demás gerencias, para que, con un equipo, jueguen juntos y al mismo tiempo lideren sus propios equipos funciones, en armonía.

A partir de los aspectos indicados, se propone para la configuración inicial de la Gerencia General, en una primera etapa, como transitoria, los siguientes elementos:

1. *La asignación de un equipo staff para el apoyo logístico de la Gerencia General constituido por:*

³ C-suite se entiende como los altos ejecutivos de una organización. Ser parte de este grupo, implica en paralelo la capacidad y responsabilidad de tomar decisiones

- *3 asesores para el apoyo logístico en tres áreas: salud, económico-financiero y legal. **No obstante, esta constitución podría variar la Gerencia General a partir de los requerimientos particulares.***

Se trata de personal con amplia experiencia y conocimiento técnico, que pueda efectivamente, apoyar a la Gerencia General en sus labores, para la toma de decisiones.

- *1 secretaria para la atención directa del trabajo de soporte al gerente general como el control de la agenda, la atención de reuniones, correspondencia y otros.*
- *1 jefe de despacho, a cargo de la gestión administrativa de la oficina de la Gerencia General.*
- *1 chofer.”*

En ese contexto, se dispone del oficio No. CCSS-REESTRUCTURACION-0694-2018 del 14 de diciembre de 2018, en el cual el Proyecto de Reestructuración Organizacional del Nivel Central, se refiere nuevamente a la puesta en marcha de la Gerencia General, en el cual se indica lo siguiente:

“Para la primera fase, que se estima en un período de tres meses, se espera cuente con un staff de apoyo inicial, que le permita ir vinculándose a sus roles y responsabilidades, así como a la definición de las herramientas de coordinación e instancias de trabajo en equipo.

Para esta primera fase, contaría con el apoyo del Proyecto de Reestructuración, específicamente con el acompañamiento de la Empresa E&Y, lo cual fue contemplado en el contrato en ejecución, por la complejidad de las funciones y rol que asume, y donde se esperaría que tenga el soporte para la definición líneas iniciales de desarrollo

Para el equipo de apoyo (staff) en esta primera etapa, y dado su doble rol, se justifica que cuente en esta fase inicial con:

- *5 asesores*
- *Jefe de despacho*
- *Secretaria*
- *Chofer*

Estos deberán ser plazas bajo del régimen de confianza, que permita su movilidad fácilmente, si así lo requiere quien funja como gerente general.

En la segunda fase, esperada a partir de abril del 2019, el gerente general acompañaría al Proyecto de Reestructuración en la validación de los avances de la reestructuración y el impulso al cambio tanto en la gestión como en la cultura organizacional, así como la consolidación del soporte y del rol de la Gerencia General.

Asimismo, para esta segunda etapa se espera a partir de la ejecución del levantamiento de cargas de trabajo, como parte del Módulo de Tamaño de la Organización e Identificación de Brechas a realizar con E&Y, dotar de cuatro plazas de asistentes de gerencia, que estaría bajo el régimen ordinario.”

En tal sentido, en acatamiento a las instrucciones emitidas en el oficio N° PE-3671-2018 del 10 de diciembre de 2018, por el Presidente Ejecutivo en su calidad de funcionario de mayor jerarquía para efectos del gobierno de la Institución⁴, esta Dirección procedió a la actualización del “Reglamento sobre Régimen Puestos de Confianza para la Caja Costarricense de Seguro Social”, aprobado en el artículo 11° de la sesión 8058, celebrada el 18 de mayo del año 2006, con la finalidad de incorporar los nuevos puestos de confianza que a partir del 01 de enero de 2019, conformarán el equipo de trabajo para el Gerente General, definidos como necesarios para la atención oportuna de las actividades encomendadas por Junta Directiva.

Cabe señalar que para tales efectos y de conformidad con la necesidad del recurso humano expuesta en el oficio N° PE-3671-2018, la Gerencia General de la Caja Costarricense de Seguro Social, tendrá un total de 11 plazas a ser ocupadas en puestos de confianza con un salario nominal o único; según se muestra a continuación:

Cuadro N°1
Puestos de Confianza Gerencia General
-cifras en colones-

Unidad de trabajo	Clave	Puestos	Total de plazas	Salario Nominal
Gerencia General	90073	Asesor de Gerencia General	5	2.555.430
	90075	Jefe de Despacho Gerencia General	1	2.332.769
	90081	Secretaria de Confianza	1	1.137.318
	7501	Chofer de Confianza	1	914.652

Fuente: Dirección Administración y Gestión de Personal.

Asimismo, se estima la creación de 4 códigos presupuestarios de Asistente Ejecutivo de Gerencia clave 089, puesto que se regula de acuerdo con la estructura salarial vigente; es decir, estará compuesto por Salario Base, Anualidad, Disponibilidad por Jefatura, Dedicación Exclusiva y Carrera Profesional.⁵

⁴ De conformidad con el artículo 6°, inciso a) de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social N° 17 del 22 de Octubre, 1943.

⁵ Sobre este aspecto, es importante señalar que se debe tomar en consideración, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635 publicada en el alcance No. 202 del Diario oficial La Gaceta del martes 04 de diciembre de 2018.

Es necesario acotar que la creación de las nuevas claves en la Gerencia General de la Institución tendrá un costo aproximado anual de 457,5 millones de colones; monto que se desglosa a continuación:

Cuadro N° 2
Costos Estimados Gerencia General
-cifras en colones-

Puestos	Total de plazas	Salario Nominal propuesto	Costos		
			Mensuales	Mensual con C/S	Anual C/S
Asesor de Gerencia General	5	2 555 430	12 777 150	18 129 498	236 330 958
Jefe de Despacho Gerencia General	1	2 332 769	2 332 769	3 309 966	43 147 770
Secretaria de Confianza	1	1 137 318	1 137 318	1 613 741	21 036 260
Chofer de Confianza	1	914 652	914 652	1 297 800	16 917 746
Asistente Ejecutivo Gerencia	4	1 893 299	7 573 196	10 745 608	140 076 673
Total	12	8 833 468	24 735 085	35 096 612	457 509 408

Fuente: Dirección Administración y Gestión de Personal.

Como complemento al oficio anterior número DAGP-1833-2018, se presenta el oficio número DAGP-1847-2018, de fecha 20 de diciembre de 2018, firmado por el licenciado Walter Campos Paniagua, Subdirector a cargo de la Dirección de Administración y Gestión de Persona, que en adelante se transcribe y refiere al error material que se consignó un monto diferente al salario para un puesto de Asesor de Gerencia General:

“La Dirección de Administración y Gestión de Personal, mediante comunicación DAGP-1833-2018 del 17 de diciembre de 2018, atendió las instrucciones giradas en oficio PE-3671-2018 del 10 de diciembre de 2018, sobre la realización de los trámites administrativos correspondientes para la definición y creación de los puestos que conforman el equipo de trabajo para el Gerente General, según el proceso de implementación de lo aprobado por Junta Directiva de conformidad con los acuerdos del artículo 14° de la sesión N° 9004 celebrada el pasado 3 de diciembre de 2018.

Al respecto, en cuanto a los puestos de trabajo que conformarán el equipo de trabajo para el Gerente General, determinados como necesarios para la atención oportuna de las actividades encomendadas por Junta Directiva, específicamente en lo concerniente al salario para el **puesto Asesor de Gerencia General**, por error material se consignó un monto diferente, **siendo el correcto ₡2.778.091.00.**

En tal sentido, es necesario señalar que la creación de las nuevas claves en la Gerencia General de la Institución tendrá un costo aproximado anual de 478,1 millones de colones; así el cuadro N°1 y N°2 del oficio DAGP-1833-2018, corresponde leerse de la siguiente manera:

Cuadro N°1
Puestos de Confianza Gerencia General
 -cifras en colones-

Unidad de trabajo	Clave	Puestos	Total de plazas	Salario Nominal
Gerencia General	90073	Asesor de Gerencia General	5	2.778.091
	90075	Jefe de Despacho Gerencia General	1	2.332.769
	90081	Secretaria de Confianza	1	1.137.318
	7501	Chofer de Confianza	1	914.652

Fuente: Dirección Administración y Gestión de Personal.

Cuadro N° 2
Costos Estimados Gerencia General
 -cifras en colones-

Puestos	Total de plazas	Salario Nominal propuesto	Costos		
			Mensuales	Mensual con C/S	Anual C/S
Asesor de Gerencia General	5	2 778 091	13 890 455	19 709 167	256 923 065
Jefe de Despacho Gerencia General	1	2 332 769	2 332 769	3 309 966	43 147 770
Secretaria de Confianza	1	1 137 318	1 137 318	1 613 741	21 036 260
Chofer de Confianza	1	914 652	914 652	1 297 800	16 917 746
Asistente Ejecutivo Gerencia	4	1 893 299	7 573 196	10 745 608	140 076 673
Total	12	9 056 129	25 848 390	36 676 281	478 101 515

Fuente Dirección Administración y Gestión de Personal.

Asimismo, en el Artículo 6. "Estructura salarial" de la "Propuesta de reforma Reglamento sobre Régimen Puestos de Confianza para la Caja Costarricense de Seguro Social", la tabla que indica la estructura de estos puestos, debe leerse conforme se indica:

Puestos	Salario nominal total o único
Asesor Coordinador de Presidencia Ejecutiva	3 906 533
Asesor de Junta Directiva	3 239 495
Asesor de Presidencia Ejecutiva	2 778 091
Asesor de Gerencia General	2 778 091
Jefe de Despacho	2 332 769
Secretaria de Confianza	1 137 318
Chofer de Confianza	914 652

Finalmente,

y habiéndose realizado la presentación por parte del licenciado Walter Campos Paniagua, Subdirector a cargo de la Dirección de Administración y Gestión de Personal y con base en la recomendación en los citados oficios números CCSS-REESTRUCTURACION-0694-2018, DAGP-1833-2018, y DAGP-1847-2018, la Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: modificar el “*Reglamento sobre Régimen Puestos de Confianza para la Caja Costarricense de Seguro Social*” que, en adelante se transcribe en forma literal, en lo pertinente, con la finalidad de incluir los puestos de la Gerencia General, aprobada en el artículo 11° de la sesión N° 8915 del 13 de julio de 2017 y actualizar los puestos correspondientes a la Presidencia Ejecutiva, de conformidad con los artículos 65° de la sesión N°8546 celebrada el 17 de noviembre de 2011 y el artículo 18° de la sesión No. 8997 celebrada el 25 de octubre de 2018:

***Reglamento sobre Régimen Puestos de Confianza
para la Caja Costarricense de Seguro Social***

**CAPÍTULO I
Principios Generales**

Artículo 1. Relación Especial de Confianza

El presente Reglamento establece el Régimen especial de puestos de confianza para la Caja Costarricense de Seguro Social, específicamente, en la Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Gerencia General, en los cuales se requieren características en el desempeño de confianza y apoyo especial.

Tiene como finalidad regular la selección, nombramiento, remuneración y el total de puestos para el régimen de puestos de confianza en la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 2. Sobre la definición de puesto de confianza

Para efectos de este Reglamento, es puesto de confianza aquel que, por sus funciones y tareas, asiste bajo condiciones de desempeño de confianza con una importante responsabilidad en el desarrollo de actividades de alto componente estratégico-político y a disposición permanente de los máximos jefes de la Institución como lo son Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Gerencia General. El ejercicio de su puesto implica una relación de cercanía y de apoyo especial e incondicional hacia la Autoridad Superior, bajo los valores absolutos de lealtad, confianza y discrecionalidad.

Artículo 3. Sobre la estabilidad laboral

El funcionario(a) en puestos de confianza no goza de estabilidad laboral, en el tanto su nombramiento está sujeto a las causales de ley o razones objetivas de necesidad del área contratante y puede ser destituido libremente por la instancia que lo nombró.

**CAPÍTULO II
Puestos de confianza**

Artículo 4. De las clases de puestos de confianza

Se consideran puestos de confianza en la Institución: el Asesor Coordinador de Presidencia Ejecutiva, Asesor de Junta Directiva, Asesor de Presidencia Ejecutiva, Asesor de Gerencia General,

Jefe de Despacho Presidencia Ejecutiva, Jefe de Despacho Gerencia General, Secretaria de Confianza y Chofer de Confianza.

Artículo 5. Del total de puestos de confianza y su dependencia jerárquica

La cantidad de puestos de confianza en la Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Gerencia General, son las siguientes:

Unidad de trabajo	Puestos	Total de plazas
Junta Directiva	Asesor de Junta Directiva	2
Presidencia Ejecutiva	Asesor Coordinador de Presidencia Ejecutiva	1
	Asesor de Presidencia Ejecutiva	4
	Jefe de Despacho	1
	Secretaria de Confianza	1
	Chofer de Confianza	1
Gerencia General	Asesor de Gerencia General	5
	Jefe de Despacho	1
	Secretaria de Confianza	1
	Chofer de Confianza	1

Artículo 6. Estructura salarial

La estructura salarial de los puestos de confianza está compuesta por un salario nominal total o único, según se detalla en la tabla:

Puestos	Salario nominal total o único
Asesor Coordinador de Presidencia Ejecutiva	3 906 533
Asesor de Junta Directiva	3 239 495
Asesor de Presidencia Ejecutiva	2 778 091
Asesor de Gerencia General	2 778 091
Jefe de Despacho	2 332 769
Secretaria de Confianza	1 137 318
Chofer de Confianza	914 652

El salario nominal total o único se actualizará con base en los ajustes salariales establecidos por la Junta Directiva para el periodo correspondiente o bien por estudios salariales adicionales que efectúe la unidad técnica competente en la materia, en caso de requerirse.

Artículo 7. De la responsabilidad de creación de nuevos puestos de confianza

La Junta Directiva como máxima autoridad de la Institución es la responsable de aprobar la creación de nuevos puestos de confianza o su eliminación, conforme a las necesidades que

determine la Presidencia Ejecutiva en el ejercicio de su gestión y competencias, con el concurso de las unidades técnicas competentes en la materia.

CAPÍTULO III.

Condiciones de contratación para puestos de confianza

Artículo 8. Requisitos académicos

Los requisitos académicos y experiencia para ocupar un puesto de confianza se definen por parte de Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Gerencia General, al amparo del principio de idoneidad y de acuerdo con las razones objetivas de necesidad del área contratante y de conformidad con las funciones designadas a ese puesto.

Artículo 9. Sobre la selección de empleados de confianza

La selección de trabajadores para ocupar puestos de confianza se realiza de forma directa y discrecional por parte de la instancia competente (Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Gerencia General), según las necesidades institucionales y las razones objetivas del área contratante. Estos funcionarios de confianza laborarán en forma tal, que garanticen los intereses propios de la Institución.

Artículo 10. Nombramiento en puestos de confianza

El nombramiento en puestos de confianza se realizará a juicio de la autoridad competente, en funcionarios (as) que se encuentren laborando en la Institución o bien en personas externas a ella.

El nombramiento es por tiempo determinado, el período lo define la instancia competente (Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Gerencia General), según las razones objetivas de necesidad del área contratante. La instancia competente debe justificar los motivos de necesidad del nombramiento en puesto de confianza.

Artículo 11. Empleado institucional que accede a un puesto de confianza

A los(as) empleados(as) de la Caja Costarricense de Seguro Social que ostenten un nombramiento en propiedad o interino y que lleguen a ocupar un puesto de confianza, se les conservará la condición de su nombramiento de origen en la plaza que ostentaban antes de iniciar el nombramiento en el puesto de este régimen, aspecto que deberá ser consignado en la respectiva acción de personal.

Artículo 12. Acceso a puestos de confianza para personal externo a la institución

Las personas que no laboran para la Institución y que se nombran exclusivamente para ocupar un puesto de confianza, están exentas de cumplir con el procedimiento de reclutamiento y selección normal de la Institución. La responsabilidad de la idoneidad recae sobre la autoridad superior que lo nombre (Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Gerencia General).

Artículo 13. Libre remoción

La instancia que nombre al empleado bajo puesto de confianza podrá prescindir en cualquier momento de los servicios, por lo cual tiene libertad de remoción considerando las características propias del régimen de confianza.

Artículo 14. Causas de remoción y cesación

Los empleados de confianza pueden ser cesados en forma discrecional por la instancia competente, por la pérdida de confianza o la omisión de alguna de las responsabilidades asignadas a su cargo. En todo caso de remoción, la instancia competente debe comunicarle claramente al funcionario la justificante de su destitución.

Artículo 15. Nueva contratación

El servidor(a) que laboró en un puesto de confianza y es contratado(a) de nuevo por la Caja, en un puesto propio de la relación de empleo público, deberá cumplir con todas las disposiciones legales para el reclutamiento y selección según la naturaleza de la plaza para la cual es oferente.

Artículo 16. Movilidad voluntaria

Los funcionarios(as) que ocupen puestos de confianza no podrán acogerse a los beneficios de los programas de movilidad voluntaria.

CAPÍTULO IV Disposiciones Finales

Artículo 17. Del financiamiento de las plazas

La Caja Costarricense de Seguro Social utilizará la partida de cargos fijos para el financiamiento de las plazas en puestos de confianza.

Artículo 18. Obligatoriedad de cumplimiento

Para el nombramiento de empleados en puestos de confianza dentro de la Caja Costarricense de Seguro Social, se debe cumplir con las regulaciones del presente Reglamento, según las condiciones mencionadas en los artículos anteriores.

Artículo 19. Vigencia

El presente Reglamento rige a partir de la aprobación por parte de la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. Quedan así derogados los términos de lo resuelto en el artículo 11° de la sesión N° 8058, celebrada el 18 de mayo del año 2006 y sus modificaciones.

ACUERDO SEGUNDO: se instruye a la Gerencia Financiera para que se creen 8 plazas de puestos de confianza, que comprenden 5 Asesores de Gerencia General, 1 Jefe de Despacho, 1 Secretaria de Confianza y 1 Chofer de Confianza.

ACUERDO TERCERO: se instruye a la Gerencia Financiera, en calidad de Coordinador del Consejo Financiero y de Control Presupuestario, para que en el I tracto del año 2019, se incluyan 04 plazas de régimen ordinario en calidad de puesto de Asistente Ejecutivo de Gerencia, tomando en consideración lo establecido en el oficio CCSS-REESTRUCTURACION-0694-2018.

Sometida a votación la propuesta para que lo resuelto se adopte en firme es acogida por mayoría, dado que la Directora Abarca Jiménez vota negativamente. Por consiguiente, lo acordado se adopta en firme.

ACUERDO CUARTO: solicitar al Gerente General utilizar las plazas aquí aprobadas conforme lo vayan definiendo las necesidades de su gestión.

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

Se retiran del salón de sesiones el licenciado Walter Campos Paniagua, subdirector de Administración y Gestión de Personal y la licenciada Natalia Villalobos Leiva, Jefe del Área de Valoración de Puestos.

ARTICULO 5º

Considerando que el artículo 55 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social establece: “Artículo 55.- Las controversias suscitadas por la aplicación del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte y las promovidas por la aplicación de las leyes y los reglamentos por parte del Servicio de Inspección o contra él, serán substanciadas y resueltas por el despacho correspondiente y contra lo que este Servicio decida, cabrá recurso de apelación ante la Gerencia de División correspondiente, siempre que se interponga ante la oficina que dictó la resolución, dentro de los tres días hábiles posteriores a la notificación respectiva.

El pronunciamiento deberá dictarse dentro de los veinte días hábiles siguientes a la fecha en que se promovió el recurso.

Las demás controversias que se promuevan con motivo de la aplicación de esta ley o sus reglamentos serán substanciadas y resueltas por la Gerencia de División respectiva. Contra lo que esta decida, cabrá recurso de apelación ante la Junta Directiva, el cual deberá interponerse ante la misma Gerencia de División que dictó la resolución impugnada, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación. El pronunciamiento de la Junta Directiva deberá dictarse dentro de los veinte días siguientes a aquél en que se planteó el recurso.
(...)”

Se desprende de la norma citada que por reserva de ley le corresponde a la Junta Directiva la atención de los recursos de apelación presentados contra las resoluciones de las Gerencias que se generen a partir de las controversias que se promuevan con motivo de la aplicación de la Ley Constitutiva de la CCSS y/o reglamentos internos de la institución.

Ante la creación del Gerente General, cualquier recurso planteado en ese sentido deberá tramitarse conforme al artículo 55 citado, por ser un tema de reserva de ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que la Administración pueda analizar y presentar una propuesta que de alguna manera articule la participación del Gerente General en el manejo de tales impugnaciones.

y con base en lo deliberado, la Junta Directiva **ACUERDA:** aclarar que en atención a la creación de la Gerencia General, respecto de lo regulado en el artículo 55 de la Ley Constitutiva de la Caja, le corresponde a la Junta Directiva la atención de los recursos de apelación, lo anterior sin menoscabo de que oportunamente se diseñe por parte de la Administración algún mecanismo que articule la participación del Gerente General en el manejo de tales impugnaciones.

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

Se retira del salón de sesiones la licenciada Mariana Ovares Aguilar de la Dirección Jurídica.

Ingresa al salón de sesiones el Dr. Fernando Morales.

ARTICULO 6°

Se recibe al Dr. Fernando Morales, quien fungía como Director Médico del Hospital de Geriátrica y Gerontología, Raúl Blanco Cervantes, con motivo de su jubilación los miembros de la Junta Directiva le dirigen unas palabras.

Señala el Dr. Macaya Hayes:

El Dr. Fernando Morales se retira, pero no nos deja (...), va a asumir, va a ser el Decano de la Facultad de Medicina de la Universidad de Costa Rica. Realmente, fue un lujo tenerlo tantos años en la Seguridad Social y ahora ese lujo, se lo gana la Universidad de Costa Rica, con todo el prestigio que le da el Dr. Morales a la Universidad y vamos a estar trabajando muy de cerca, pero quería aprovechar que como el doctor estaba aquí y como estamos en sesión para que en nombre de la Junta Directiva, le agradecemos por tantos años de servicio y por ese Hospital Geriátrico que nos deja de lujo. Un Hospital de lujo, el número uno en América Latina y, realmente, el doctor es toda una autoridad a nivel de Geriátrica.

El doctor Fernando Morales señala:

Muchísimas gracias. No puedo hablar disculpen. (...) siento un agradecimiento, hay mucho que hacer por la medicina muchísimo y yo sé que ustedes me van a apoyar todas estas enormes causas y yo le acabo de decir al Dr. Roberto Cervantes -que es un gran amigo- que siempre puede contar conmigo. Disculpen que estoy un poco (...), pero 42 años en la Caja, es difícil. 36 años continuos en el Hospital Geriátrico, es mucho tiempo también. Me encantaría (...) a mí me han rogado, pero también no hay que abusar mucho (...), pero voy a otra posición y creo que pudo colaborar, hacer puentes que creo son muy importantes, con el Sistema de Salud (...). Realmente, he vivido todos estos años (...) a lo interno (...) para que Costa Rica pueda progresar. Yo le agradezco a don Mario, su dedicación con las personas adultas mayores, con la causa del envejecimiento que es una

realidad en el país y no podemos hacer, lo que hemos hecho en años anteriores (...). De veras de corazón muchísimas gracias, por todos los años de colaboración y de apoyo a todos ustedes.

Nota: (...) significa no se comprendió el término.

Se retira del salón de sesiones el Dr. Fernando Morales

Ingresa al salón de sesiones el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente Médico, el Dr. Armando Villalobos Castañeda, Director Dirección Servicios de Salud Central Sur, el Dr. José Miguel Rojas Hidalgo, el Dr. Andrés Esteban Cairol Barquero, el Dr. Albert Francisco Méndez Vega, de la Dirección Regional Central Sur, la Licda. Guadalupe Arias Sandoval y la Licda. Alejandra Venegas Solano, asesoras de la Gerencia Médica.

ARTICULO 7º

Se tiene a la vista el oficio GM-AJD-8348-2018 Proyecto especial la institucionalización de las Áreas de Salud de Montes de Oca, Curridabat y San Juan Diego – Concepción a partir del 18 de febrero del año 2020.

- *Informe institucionalización de los servicios de salud Áreas de Salud Montes de Oca, Curridabat, San Juan-San Diego-Concepción (12º, 8945). –GM-SJD-2736-2018.*

El Dr. Macaya Hayes indica:

Pasamos al siguiente punto que es el tema de institucionalización de las áreas de salud de Montes de Oca, Curridabat y San Juan Diego Concepción, a partir del 18 de febrero del 2020.

El Director Salas Chaves pregunta:

Presidente podremos tener esa parte (...), inicialmente.

El Dr. Román Macaya indica:

Por supuesto.

El Director Loría Chaves menciona:

(...) porque a veces, tenemos enredos que son propios de la Junta, en el seno colegiado. Entonces, yo quisiera que eso se tomara en cuenta.

El Dr. Macaya Hayes recuerda:

Nada más que habíamos acordado terminar a las 2 de la tarde hoy. Yo sugiero que cuando almorcemos sigamos sesionando.

El Dr. Salas Chaves anota:

Para comenzar la conversación sobre el tema, yo estuve revisando una importante cantidad de información, que fui a solicitar para conocer más detalles y a mí me parecía, que no hay duda que tenemos que acudir a lo que la ley establece y esta Junta, nunca ha planteado una cosa distinta. Lo digo porque después de ver todas las posibilidades, hay una realidad absoluta de tiempo; o sea, que no podemos prolongar porque estaría la Junta contribuyendo a dificultad cualquiera de las decisiones que se tomen. En ese sentido y atendiendo una realidad de tiempo, que en los tiempos de la Institución son muy largos siempre, yo pienso que hay que institucionalizar las dos áreas de salud y los EBAIS de San Diego y San Juan a la Institución, pero yo quiero insistir sobre el punto anterior en la discusión del jueves, del lunes, perdón. O sea, que, si lo vamos a hacer, que lo hagamos acudiendo al cambio del modelo de atención, o sea, a esta Institución le cuesta mucho cambiar, le cuesta mucho moverse y cambiar, pero tenemos dentro de nosotros, un germen de cambio del fortalecimiento del modelo de gestión de los servicios de salud que tienen energía, que es lo que uno siente cuando habla con ellos y que ya tienen una primera experiencia. En el nivel rural disperso y rural y qué bueno sería, tener esa experiencia de institucionalizar EBAIS con el modelo, en un área urbano marginal llena de problemática social de la forma más intensa, como ustedes se puedan imaginar, cómo es el caso de Tirrases y el lado de San Diego y San Juan que son extremadamente complejas, desde el punto de vista social. Por qué no desarrollar ahí el modelo fortalecido de (...) y eso nos diera la posibilidad de tener dos áreas demostrativas iniciales, porque la idea es continuar con el resto del país, ellos tienen un plan ya establecido que se elaboró. Recuerdo la expresión de don Mario de que el Dr. Villegas, vino e hizo una presentación y utilizando los criterios de índices de pobreza, por ejemplo, de desarrollo humano que son absolutamente válidas, pero que se presenta una coyuntura, como fue la coyuntura de la creación de las cooperativas de salud, como fue lo de Pavas que ya lo mencionamos y lo de Tibás y Santa Ana. A mí me parece que se presenta esta coyuntura única y dado que tenemos a un recurso humano que lo tenemos bastante (...), porque no ha podido continuar avanzando por falta, justamente, de todo este reacomodo de la Gerencia General y la Presidencia y todas las demás Gerencias que ahora ya tenemos Gerente, que eso queda adscrito a la Gerencia General. El Dr. Cervantes está en la mayor disposición de darle toda la energía y nosotros desde aquí, apoyar todo lo que haga falta y tener un área demostrativa urbano-marginal aquí no más, en un área que es San Pedro, ya no hay universidades que es el cantón de las universidades, que sin duda alguna es una comunidad muy interesante, porque ahí se discute todo el tiempo. Está en un análisis permanente de todas las cosas que pasan en el país ahí, inclusive, en San Pedro surgió aquel movimiento por Costa Rica y no sé cuánto, en aquel momento tuvo su impacto muy importante y las universidades, aunque ya no puedan participar directamente como instituciones, lo hacen los estudiantes como asociaciones y todo esto, le podría imprimir sin duda alguna una modalidad de cambio. De cambio, porque este es un tema que no termina aquí, como lo hemos visto a lo largo de la historia, los modelos de atención en servicios de salud, es un proceso permanente de cambio. Lo único constante en salud es el cambio, el cambio permanente, que se le imprimen dos elementos esenciales, uno que es la demografía y otro la tecnología. La demografía en el caso nuestro es muy interesante, porque en esa zona, tenemos un mix difícil que es un mix lleno de niños, ustedes van a Tirrases y es donde hay más niños, probablemente, de toda esta área y en San Diego. Por otro lado, en San Pedro, probablemente, la gente más anciana, simultáneamente, está pasando eso, pero por otro lado, al tener las universidades a mí me parece que es una gran oportunidad de que se pueda desarrollar, nuevas formas de entender la atención de la salud, sobre todo que con la transformación que genera la tecnología en la visión de la atención global de las personas y de los seres humanos, en lugar de preocuparse por saber menos, porque ahora resulta que va a ser más importante el Genoma y hay

que saber lo que sabía antes más lo nuevo, o sea, va a haber que estudiar muchísimo más para poder entender la transformación que se está dando en el mundo. Hoy es posible y se los digo, pero me gradué en un curso recientemente y se los conté la vez pasada, sobre los problemas de metabolismo. Hoy es posible decirle a una chiquita que está en la edad de pubertad, decirle en 30 años, usted va a tener una fractura de cadera, porque los estudios son tales que nos permiten detectar pérdidas continuas de calcio, de forma muy pequeña que, a los 30 años, significa una osteoporosis temprana de columna de calderas y vamos a tener una persona que hoy podemos, desde hoy empezar a tratar para evitar esa situación. El metabolomix que es el estudio final, en este momento se está dando, final quiero decir de la última etapa, porque final aquí no hay, pero la última etapa, es que se han podido identificar más de 150.000 metabolitos humanos, que nos permiten saber que va a pasar, pero ya no metabolitos humanos, digamos tradicionales como de la orina y de las heces que por supuesto, tienen una enorme información. El sudor, el contenido de la sangre, sino que hoy es posible cultivar tejido humano y que produzca ese metabolismo en una caja de (...), o sea, que ya no es la biopsia muerta aquella que me sacaron a mí con una aguja y es un tejido muerto que se va a ver en patología, sino que es esa biopsia, pero puesta a cultivar, donde yo puedo detectar el metabolismo de las células del cáncer. Entonces, yo puedo detectar ese metabolismo, ese producto del metabolismo de las células cancerosa y decirle señor, no sé si meterle ese agujazo, usted tiene un cáncer de próstata, entonces, hay que saber muchísimo más y no menos, mucho más. Entonces, yo pienso que esta es una ocasión extraordinaria, el tener todas las universidades ahí, todas están ahí, es el cantón de las universidades San Pedro, Lourdes, esa zona, Curridabat con su área marginal y allá arriba San Diego y San Juan, Malavassi está allá en Curridabat. Y termino con esto, es que, si vamos a institucionalizar, porque eso es lo que se define, eso es lo que legalmente corresponde y no hay tiempo, porque no hay tiempo de poder probar la inviabilidad de otra manera, hagámoslo dentro del Proyecto de Fortalecimiento del Sector Salud, esa era mi propuesta.

El Director Steinvorth Steffen pregunta:

Doctor que serían las diferencias principales que habría entre lo que usted propone y lo que está.

El Dr. Salas Chaves indica:

Exactamente, esa es la pregunta correcta, o sea, lo que yo propongo es el cambio. Lo que ya la gente está haciendo en Limón, que fue de dos formas: organizativa y funcionalmente cambiaron el modelo, nosotros hemos tenido tiempo de ir allá a verlo, pero ellos nos lo pueden contar aquí, rápidamente, y son la gente más capaz de la Institución sin duda alguna, no es que no haya gente muy capaz en todas partes, pero quiero decir que ellos son una selección de gente muy capaz en todas partes. A los dirigentes que fueron los que llevaron adelante la propuesta en Limón, que esa gente sea la misma que analizando ya la información que tenemos, que es mucha porque están los estudios de factibilidad y están todas estas cosas a mano recientemente, que ellos pudieran hacernos una propuesta muy pronto de esa readecuación del modelo de prestación de servicios de salud, que se enfoque hacia el desarrollo tecnológico y demográfico que está sufriendo el país en este momento. Porque estamos envejeciéndonos muy rápido, sufriendo mucho cáncer, mucho problema de enfermedad crónica degenerativa, diabetes, hipertensión y todo lo demás y cuál es el enfoque moderno, para poder manejar grandes grupos de población, que el modelo tradicional que se está llevando en Hatillo no lo tiene, que se está llevando en San Pedro o en Atenas o en Grecia, no lo tiene, o sea, que sería un cambio radical y lo que se aprovecharía, es que tenemos fondos del Banco

Mundial y tenemos esquemas de capacitación del Banco Mundial financiado y de adquisición de insumos, que me parece que eso sería la diferencia.

Pregunta el Ing. Steinvorth Steffen:

En cuanto a personal podría haber una diferencia.

El Dr. Álvaro Salas indica:

Probablemente, hay una diferencia, porque en Limón por lo menos, entre una población rural dispersa, muy difícil de acceder, han tenido que echar mano a otras, inclusive, hasta equipo de transporte para poder llegar donde está la gente. Aquí tiene la ventaja de que está concentrada la gente. Es todo lo contrario de Limón, aquí estaríamos muy compacto. Tal vez se necesite menos desde ese punto de vista.

Consulta el Director Steinvorth Steffen:

Estamos hablando de 400 plazas.

El Dr. Salas Chaves indica:

Cuatrocientas plazas.

El Ing. Christian Steinvorth continúa y anota:

Existe la posibilidad de disminuir esa cantidad que sería muy interesante.

Al respecto, indica don Álvaro Salas:

Sí sería muy interesante. Pero, entonces, yo no sé, darle paso a que sean los expertos del Proyecto de Fortalecimiento los que nos hagan una propuesta.

El Director Devandas Brenes interviene y manifiesta:

(...) tendrían que hacer junto con la Dirección Regional sus reajustes. Es más, nosotros hemos tenido por los baches que ha habido en Junta y los problemas que hemos tenido en alguna medida, el Proyecto de Fortalecimiento que ya ellos, lo que quieren es la propuesta de pasarse a otras áreas. Pero ha estado ahí y me parece muy bien eso que plantea don Álvaro. Yo estoy de acuerdo con eso.

La Directora Solís Umaña señala:

Completamente de acuerdo con este planteamiento, pero a mí lo que me preocupa, es que solo queda el 2019, para empezar todo el proceso, porque en cuanto termine UNIBE, inmediatamente, tiene que entrar la Caja, porque la gente no se puede dejar sin atención, entonces, que les vamos a decir, sí espérense y son tres meses y cuatro meses. Entonces, se queda toda esa comunidad sin atención médica o los mandan a decir, no miren tienen que ir a tal zona y la pobre gente, por todo el país buscando la atención. A mí sí me preocupa que sea terminando y la Caja inmediatamente tomando eso.

El Director Salas Chaves indica:

Permítame la interrupción, es el mismo tiempo para los dos.

La Dra. Solís Umaña prosigue:

Lo que quiero decir, es que mi preocupación, hágase lo que se haga, tiene que ser inmediatamente y ojalá que, con este Plan del Fortalecimiento de los Servicios de Salud, sea rápido, ojalá tal vez más rápido.

El Director Loría Chaves menciona:

En la sesión del lunes, me gustó mucho porque me parece que hay grandes temas, como ahora decíamos, el tema de aseguramiento. Hay varios temas que esta Junta como tema estratégico debe de meterle, con mucho tiempo a los debates, porque uno se siente satisfecho cuando ve que hay la capacidad de análisis de todos. Yo respeto mucho el análisis de todos, el criterio de todos, puedo no compartirlo, pero lo respeto, puedo perder la (...) pero respeto, la mayoría y creo que el debate del lunes fue importante porque por lo menos, uno entendió que las formas en que se manejó la Junta, en el período de don Fernando Llorca, yo esperarí que nunca más vuelvan a suceder. Si digamos en todo este proceso, que los compañeros nuevos no conocieron el tema de la Junta que tenemos un esfuerzo, por remediar cosas que han sucedido anteriormente, que es el tema de patear el balde, (...) que se tomó una decisión y nunca se concretaba, ese tipo de cosas que hay que ir mejorando, para que la ejecutividad y la acción puntual de la Junta, se refleje con más impacto, en la prestación de servicios médicos. Sí se reflejó que, también, ese debate pasa por el tema de la sostenibilidad financiera, yo creo que eso es fundamental sin duda alguna, pasa por el tema de la gestión de la Caja, parte de las cosas que a mí me (...) el debate del lunes. Es como la Junta, también comienza a discutir, cómo mejoramos la gestión que estamos haciendo en todo lado y como “R” de resultados que dice el problema de la Caja, no es tanto financiero, sino de gestión. Comenzamos, realmente, a trabajarlo porque yo creo que todos somos conscientes que la Institución, puede producir mucho con lo que se tiene. Álvaro Salas hace unos meses decía, (...) y producimos menos, no sé si era cierto, recuerdo que él lo dijo, entonces, el tema de la gestión de la Institución es un gran tema, que tenemos que discutir también, igual que la sostenibilidad financiera. Creo que en el debate del lunes tanto la Auditoría como don Gilberth, plantearon que las alternativas legales estaban claras, y que la Junta tiene claro eso. Creo que también quedó claro que la Dirección Actuarial y de Auditoría, señalaron el tema de los costos del nuevo proceso y creo que ya para mí, eso está definido. Yo nada más quisiera ver un poco más el detalle como la Dirección Regional, piensa asumir esos EBAIS de lo que pedimos. Un último comentario que quisiera hacer, porque la verdad no me puedo quedar callado. Yo creo que todos los que están acá, tenemos diferente pensamiento y criterio y división, yo no dudo de ninguna manera de que todos los que estamos acá, partamos de buena fe y don Mario, yo creo que amenazar a la gente, me parece que no es una vía correcta, lo digo sobre todo por las compañeras mujeres de que se les planteó de que se van a ir al Ministerio Público. Yo creo que eso no es parte de un debate, porque todos somos gente seria, formal, sabemos alcances, la ley, sabemos a qué nos arriesgamos en esta Junta Directiva, no solamente por esto, es que tenemos riesgos, que, por decisiones de otros, podemos nosotros también ser responsables, porque no podemos delegar la responsabilidad. Si aquí mañana se jala una torta un Gerente y lo que sea y la Junta aprobó y demás, esta Junta también va a tener consecuencias y todos sabemos que la aprobación de licitaciones y todo eso, es un riesgo que todos los días corremos

en la Junta Directiva, todos estamos en eso, pero yo lo lamento, por las compañeras porque esas amenazas no corresponden y yo creo, porque vi algunas compañeras que se sienten mal. Yo, personalmente, no me siento cómodo con eso, incluso, en la Prensa se han dicho cosas que no responden a (...) la Junta Directiva como que se van a (...) los hospitales y esas cosas, no ayudan mucho a un clima de (...) de los compañeros, en ese dato de ideas que tienen que hacerse con respeto y yo creo que podemos hacerlo y deberíamos hacerlo, sin necesidad de amenazas, a mí molestó un poco. Yo conozco eso del Ministerio Público y uno va al Ministerio Público y tiene el derecho a defenderse y tiene el derecho a presentar sus condiciones, tiene el derecho a demostrar que actuó de buena fe. Entonces, yo quiero hacer ese comentario, porque me parece que no está a la altura de lo que uno percibe que es el actuar de buena fe de todos los Miembros de Junta y yo con las compañeras mismas, no tengo ninguna duda que son personas pensantes que tienen su criterio, incluso, manifestaron aquí dudas importantes al tema de la cuestión que tiene que ver con asumir los servicios y creo que no va a (...).

El doctor Devandas Brenes anota:

Yo creo que hay que poner la discusión en su contexto y voy a hacer muy claro, en una gran cantidad de cosas que se hacen aquí en la Caja, no hay transparencia, no hay transparencia, hemos conversado sobre otros temas y yo en eso, he demostrado mi preocupación, he conversado abiertamente sobre el tema. Cuando uno lee el Reglamento que regula eso, yo me sorprendí, yo no lo conocía, y me encuentro que siguen pasando cosas inexplicables a la luz de ese Reglamento. El Hospital Nacional de Niños, nos trajo aquí faltando una semana para que se venciera una contratación, la ampliación de la contratación, para hacer cirugías con un contrato que ya lleva 30 años de estarse realizando. Eso no es lo que estipula el Reglamento. El Laboratorio de Zarcero, tiene ya 30 años y hay un acuerdo de Junta, en el que se le daba a la Gerencia Médica seis meses para presentar como asumir eso y no se ha presentado. Es más, insisto, porque yo me puse a estudiar lo de UNIBE a fondo y aquí hay compañeros que son testigo de que yo no tengo nada contra UNIBE, incluso, estaba apoyándola en otros temas, pero el estudio técnico que hicieron cuando la Universidad de Costa Rica, empezó a decir que no asumía eso y que era un hecho de que no lo iba a asumir. Ese estudio no se presentó en Junta Directiva y por eso la Junta Directiva, declaró inviable para prestar el servicio, viene ahora faltando pocos meses, para que se vuelva a finalizar el contrato y nos vuelven a traer el problema. Y, a pesar de que la Dirección Jurídica dice en un pronunciamiento que no se puede declarar viabilidad, porque hay un documento técnico donde dice que se declara, que la Institución lo puede hacer, la Dra. Climent viene aquí y nos presenta dos opciones, una opción de volverlo a sacar a licitación y otra opción de asumirlo, en una posición donde claramente se está violando de nuevo la legalidad interna. A mí me consta que desde que se tomó el acuerdo, para que esto se institucionalizara, el Dr. Armando Villalobos y la gente de ellos, empezaron a hacer y es aquí, en el Nivel Central donde no se les ha permitido avanzar. Vean ustedes que lo llevan contra el límite, para traer la discusión de catorce plazas de apoyo, para avanzar en el proceso. Eso lo presentaron ellos hace bastantes meses y no se avanza, entonces, ya ahí a mí francamente la verdad, es que me dio doña Fabiola, la gran noticia de que soy el más viejo de la Junta Directiva, tengo mucha experiencia en cosas de esas francamente. De verdad compañeros, mi experiencia de vida, no ha sido en vano y como que yo ya empiezo a oler cuando las cosas no son transparentes y de nuevo insisto aquí, si a mí me plantean una cosa clara, transparente, que yo entiendo ahí voy, pero si yo no veo el fondo claro, no voy y lo que hice fue recordar lo que pasaba en la sesión de Junta Directiva anterior. Porque había una disposición de la Junta, prácticamente, a volver a sacar a licitación el tema, a pesar de estas observaciones que estoy haciendo y don Álvaro,

hay una cosa que nosotros tenemos que aceptar como funcionarios públicos, porque al estar aquí somos funcionarios públicos. Nosotros como funcionarios solo podemos hacer lo que la ley nos permite hacer, una persona en su ámbito privado puede hacer todo lo que la ley no le prohíba. Hay una diferencia sustancial, nosotros como funcionarios solo podemos hacer lo que la ley nos permite hacer y lo que la ley nos ordene. A mí me puede parecer que es mejor a), b), c), o d), pero si la ley está ahí que hago yo. Yo, por ejemplo, no estoy muy de acuerdo, con todo lo que se ha introducido en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, para los efectos de la Caja. He hablado con don Gilberth el tema de cesantía, qué va a hacer la Junta, ahí está la Ley, no podemos brincarnos esa Ley y si esta Junta, por ejemplo, decidiera porque es más conveniente, pagarles más a los especialistas o ponerle otros pluses, nosotros estaríamos incurriendo en un delito que está tipificado que se llama prevaricato, que es actuar al margen de lo que la ley nos permite. Eso fue lo que señalé, más bien como un consejo, digamos a la Junta Directiva, es cierto que yo he estado muy presionado por las Juntas de Salud y fui a una reunión, a la Universidad de Costa Rica en el Sindeu, con abogados penalistas que fueron los que me explicaron esto a mí. Y, les repito, cuando yo les dije, yo no tengo intranquilidad, porque voy a votar en contra y me dijeron que no usted está obligado a llevarlo al Ministerio, usted y dije como yo, si porque si usted se entera de la comisión de un presunto delito, usted está obligado. Porque si no, también, sería responsable y eso lo transmití, transparentemente, aquí no para amenazar a nadie, sino para ser transparente, peor hubiera sido que se hubiera dado una votación violando la Ley y, después, yo hubiera hecho algo de lo que no había señalado en Junta. Eso es en términos generales, yo oigo a don Álvaro, a don Christian muy interesados en promover el cambio y créanme que yo también. Don José Luis, con el que estuvimos la Junta Directiva anterior, sabe el esfuerzo que hice en la Comisión de Tecnologías, para que avanzara el EDUS. En la Comisión de Reestructuración. En la creación de la Gerencia General. Hay un documento que está haciendo cola ahí que, a instancias mías, se le pidió a la Gerencia Administrativa, para establecer la evaluación de los Directores de los Hospitales, porque estoy preocupado de la gestión hospitalaria, apoyamos el Proyecto de Fortalecimiento del Modelo de Atención y crean que no fue trabajo fácil, porque aquí nada es fácil, pero fue duro el trabajo. Yo estoy en eso y estoy anuente a entrar en la discusión del tema y que haya un diálogo, si podemos modificar y si se diera ese y se modifica el Reglamento y hay otra Normativa y daré mis puntos de vista. En fin, discutiré, pero si se asume otra posición. No quiero terminar, José Luis, sin decir algo que pienso de fondo, aquí hubo un proyecto impulsado en ese momento, por el Presidente Ejecutivo que es el actual Ministro de la Presidencia, Don Rodolfo Piza y ese proyecto, tenía como finalidad privatizar los servicios de la Caja y yo no lo estoy inventando, tengo los documentos, y yo estoy en contra de que los servicios de salud se privaticen, por los desastres que se han producido en Chile, Colombia, en otros países, y ahí podríamos entrar al debate de fondo. Pero sí hay antecedentes muy fuertes, repite, muy fuertes, por eso es por lo que cuando uno analiza lo que pasa en el país, en un momento dado, tiene que hacerse una pregunta clave, esto es producto de una estrategia o es un asunto que surge casualmente. Esa pregunta es clave, esto es una estrategia o no, y si hay una estrategia y uno la identifica, entrar al debate sobre esa estrategia es lo más importante. Ahí termino, yo estoy de acuerdo con involucrar y me parece una idea excelente, Álvaro de verdad que el equipo de Fortalecimiento del Modelo de Atención, ya empiece a transmitir sus experiencias y coordine con la Regional Sur, con un solo análisis que hay que profundizar -don José Luis-, que es el tema de las Direcciones Regionales, el tema de las Redes, ese es un “debataso” porque ahí sí hay que tocar gente, mover gente y trasladar cosas que ameritan una acción muy planificada. Esa es mi posición. Termina diciendo, porque Fabiola me dijo que estaba yo muy agresivo la vez pasada. Yo soy muy enfático cuando defiendo mis ideas, pero respeto profundamente las personas, yo nunca insulto a una persona la respeto,

profundamente, pero sí soy enfático en el momento del debate, cuando estoy defendiendo mis puntos de vista. Si alguna persona se sintió ofendida con mis palabras, yo le ruego, encarecidamente, que me disculpen, pero ese no es jamás nunca mi interés de maltratar, personalmente.

El Director Loría Chaves recuerda:

(...) cuando se dio el tema de la UCR, era un tema muy interesante que se suponía un proyecto nuevo, donde la UCR como bien lo planteaba don Álvaro Salas, iba a ser una especie de laboratorio donde con sus diferentes Escuelas y las comunidades, iban a hacer un desarrollo impresionante de prestación de servicios Médicos. Yo tuve un papel protagónico con la UCR, tratando de rescatar el Contrato de la UCR de los EBAIS y, bueno, al final, terminé peleado con ellos, porque me dio mucha rabia, la ineficiencia en la toma de decisiones y cuando a mí el Vicerrector me llama y me dice, perdimos (...), por pendejos así se lo dije. Porque eso me parece que fue una barbaridad que la Universidad, no tuviera el talante de buscar opciones, porque tenía una figura ahí con una Fundación, FUNDEVI y la Contraloría dijo que, le mandó un mandato y en lugar de cambiar el modelo, simplemente, prefirieron arriar banderas, eso es la verdad, así de simple. Luego, cuando la UNIBE entró, si usted busca en actas, yo fui el que voté en contra, me opuse, es más, aparentemente, mes y mes y medio (...). Yo creo que la información, efectivamente, como dice don Mario que se trae a la Junta, no era la más verídica y la semana pasada, le decía yo al Dr. Román Macaya y no es un tema de la Presidencia Ejecutiva, es un tema de los mandos medios, a mí me preocupa mucho la información que le llega a la Junta Directiva y lo digo y lo sigo repitiendo y le digo a don Mario, con el Data Center, por ejemplo, (...) todo el mundo cree que es lo mejor y a lo mejor, no es lo mejor. Con el Data Center, nos salen con un terreno en la Ribera de Belén y desde el 2010, don Jorge y yo venimos insistiendo en que (...), estamos pagando demasiada plata a la gente que nos está alquilando infraestructura del Almacén General y no habían terrenos y, ahora, si hay terrenos, en la Ribera de Belén. Entonces, donde estaba la información, digo esas cosas a mí siempre me han preocupado demasiado. Yo digo una cosa don Álvaro, aquí estamos caminando en un barril de pólvora con la mesa chiquitica, en cualquier momento nos llevamos una sorpresa. Entonces, yo sí insisto en que el tema de la información que le llega a la Junta, debería ser lo más integral posible, por lo menos para estar uno lo más confiado posible, en la toma de decisiones y eso es para todos. Entonces, a mí me parece que me alegra la aclaración que hace don Mario que él lo hace con mucho respeto, pero la vez pasada no lo sentí así, bueno. La idea es que esta Junta eche para adelante, porque yo creo que el esfuerzo y lo bueno que ha hecho la Caja, en mucho es la toma de decisión de la Junta Directiva, en el 2010 y 2013, esta Junta Directiva, el EDUS tenía diez años, se habían invertido don Olger, se habían invertido nueve mil millones de colones y no había nada. No había nada, entonces, las Cooperativas tenían un EDUS desde hacía siete años y negociamos con el (...) y le dijimos -les estoy hablando del 2010- donémosles el Expediente Digital que tiene la Caja, para ver si acaso se avanza en algo. Entonces, esto se revolcó, pues toda la gente que trabajó diez años se sintió cuestionada, hubo movimientos, la directora que estaba en ese momento, la Ing. Laura Morales salió y esto empezó a revolverse y es a partir del 2011 que el EDUS, realmente, comienza a trabajar. Tenía once años gastando miles de millones y no pasaba nada. Entonces, yo creo que todas las Juntas Directivas han tenido cosas importantes, aportes importantes, esfuerzos importantes y lo que, a esta Junta, me preocupa que le falte es integrarse más en el trabajo de comisiones, porque las comisiones son fundamentales Dr. Macaya, una Comisión en Tecnologías puede avanzar mucho, la Comisión de Pensiones puede avanzar mucho y eso no lo hemos integrado y me parece que deberíamos de trabajar. Ya acordamos, por

dicha que una de Pensiones, se hiciera Comisión en la mañana y en la tarde sesión, porque eso nos permite administrar más el tiempo. Pero sí ocupamos integrarnos en muchas comisiones y dedicarle más tiempo a la Caja, yo soy uno que le dedico poco tiempo, voy a ver cómo hago para dedicarle más tiempo. El trabajo de comisiones ayuda muchísimo las tareas de administrar información.

Interviene el Director Salas Chaves:

Estoy totalmente de acuerdo. A mí me parece que estas oportunidades se dan también, estamos dentro (...) de que la Ley no nos deje hacer lo que nuestro (...), eso se puede arreglar, yo no estoy tan claro en eso, sino aquí nunca habría cambio de nada, todo seguiría igual. Sin embargo, hay siempre disruptores que hacen los cambios y yo soy de esa línea. Porque cuando tuve una oportunidad de estar en Alemania en Heidelberg, (...) por las maravillas que tiene Heidelberg que, además, tiene Heidelberg, pero cuando yo fui a la Universidad de Heidelberg, y la Universidad tenía un hospital dentro, un hospital dentro de la Universidad. Ahí, estaban desarrollando el TAC, en ese tiempo y la Resonancia Magnética y el Ultrasonido que venía de Japón, pero que todavía era muy inicial. Uno dice, pucha todo lo que podríamos hacer nosotros en estos hospitales, en las clínicas, porque la empresa en aquel momento era una que no puedo decir, porque le hago el comercial, pero era la mejor de Alemania. Resulta que el acuerdo es que le dejen instalado, el mejor último equipo de la creación última, para que lo pruebe ampliamente y que nos vengan y nos digan, esto es un lío, esto no funciona bien, esto mejor lo podríamos hacer, etc. Entonces, aquel hospital que no era único, eso era en Heidelberg no es la gran ciudad tampoco, ni es Frankfurt, ni es una gran ciudad, nosotros también hay hospitales que un enlace con la ciencia, tal que permite ir avanzando con todos esos procesos y el beneficio no lo tiene la gente. Esto es tan extraordinario don Mario, que la Resonancia Magnética fue descubierta en Oxford, en la Universidad de Oxford, los físicos de Oxford la desarrollaron la Resonancia Magnética, pero la discusión en el Parlamento Inglés fue de un año, si lo desarrollaban ellos como Gobierno o como la empresa privada. Entonces, apareció un alemán que dijo, bueno mientras ustedes discuten eso, yo les compro el invento y se lo compró y terminó siendo desarrollado por esa empresa -que no pude decir antes- y, entonces. Pero verdad cómo es posible que uno se salga de la discusión mundial, teniendo las posibilidades que no nos pase eso. Yo pienso que es una oportunidad de oro de poder avanzar con el Modelo de Atención, en una zona compleja, porque la tenemos muy cerca y le podemos ayudar. Más de cerca sin duda alguna, pero lo que más le llena de tranquilidad y de confianza, es que son gente, absolutamente, de primera línea en esta Caja, los del proyecto. Todo aquel grupo que estuvo aquí el otro día, son gente de primera categoría y, probablemente, les podamos ayudar por los de la Dirección Regional que se nos sumarán. Entonces, yo me alegro muchísimo de que podamos avanzar en esa línea.

Interviene el Director Steinvorth Steffen:

Nada más quiero hacer una consulta. El otro día Marielos Alfaro mencionó que había estado en Francia, con la gente de Inspección. Hay algo que haya resultado de ese viaje que estemos por recibir en la Junta, o que se haya incorporado al quehacer de la Institución o algún proyecto con Francia.

Indica el Dr. Macaya Hayes:

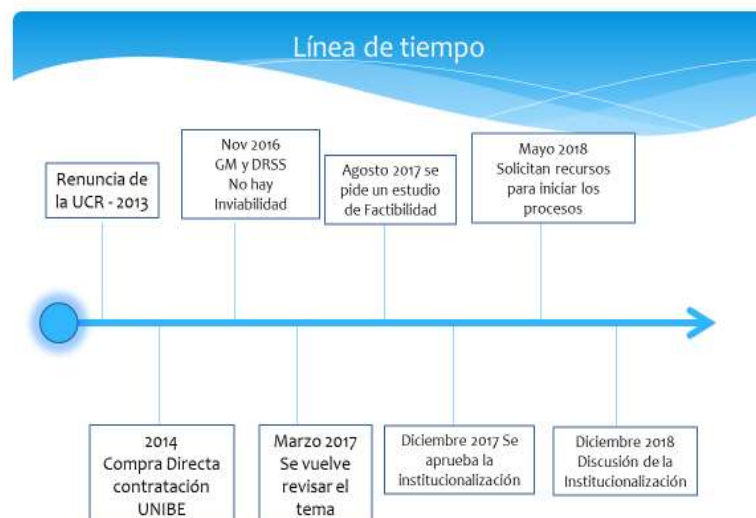
Voy a averiguar. Creo que es conveniente que entren para recibir toda la información que queremos ver, indagar, profundizar, es muy importante que todos estemos, lo mejor informados posible, en todo momento y en eso, yo soy el más abanderado de una Caja transparente. La transparencia soluciona muchos problemas, o por lo menos los evita. Y creo que todos los que estamos aquí en la Junta Directiva, estamos aquí para potenciar la misión de la Caja y el fin último de esa misión, es el usuario que está cubierto, por nuestro servicio, nuestros seguros, ese es el fin último de la Caja y en eso, la discusión que se dé, que se dé con toda la tranquilidad, la transparencia del caso, para llegar a acuerdos, en cuál es el mejor modelo, lo más costo eficiente para beneficiar a ese usuario y ese es el fin. Todos nos enfermamos, todos tenemos seres queridos que se enferman, todos vamos a necesitar una pensión, así que esta es la Institución que tiene que prevalecer en el tiempo. No hay institución más importante en Costa Rica y cada vez es más claro que pocos países tienen, lo que tiene la Caja, lo que ofrece la Caja eso es lo que tenemos que resguardar.

La presentación está a cargo del Dr. Armando Villalobos Castañeda, Director Dirección Servicios de Salud Central Sur, con el apoyo de las láminas:

1)



2)



3)



4)



5)



El señor Gerente Médico indica:

(...) de los Servicios de Montes de Oca. Entonces, el Dr. Villalobos nos trae la presentación.

El Dr. Villalobos Castañeda señala:

Buenas tardes. Vamos a ver hoy un avance de cómo va el proceso de institucionalización de las Áreas de Salud Montes de Oca, San Diego-Concepción y Curridabat. Vamos a dividir la presentación en dos partes, más o menos un poco lo que nos habían solicitado. En realidad, es muy rápido, cómo se están comportando las áreas hoy por hoy, en cuanto a producción, calidad y en los servicios de salud y demás. Y, posteriormente, por dónde va el proceso de la institucionalización que se ha llevado hasta el momento actual. Básicamente, les poníamos acá una línea de tiempo, porque lo que nos interesa son destacar varios hitos que hemos tenido acá. 2013 se da la renuncia de la Universidad de Costa Rica de brindar los servicios y en ese momento, histórico para nosotros también, la Dirección Regional hace dos cosas, una, prepara un plan de contingencia, porque en realidad no sabíamos cuánto tiempo íbamos a durar sin atender, o tener proveedor de servicios, o si tenemos que asumir los servicios -cómo era la cosa- porque realmente lo que se dio fue una suspensión. Lo que dijeron fue no damos más el servicio y punto y va a ser a partir de tal fecha. Esto se da en el 2013 y, básicamente, en el 2014 se define, entonces, una compra directa y se contrata a los servicios de la UNIBE, en ese momento, para las tres áreas de salud. Si ustedes ven del 2014 al 2016, más o menos dos años, perdón, los servicios de UNIBE empiezan del 2014 hasta 18 de febrero 2018, a partir de ahí sería digamos que este sería el lapso en que se tiene que contratar a la UNIBE, en ese momento. 2016, aproximadamente, a mediados del 2016, nosotros empezamos a llamar a la Gerencia Médica a decir y advertir, que teníamos que empezar con el proceso de lo que fuera -perdón que lo diga así-, o sea, podía ser un proceso de institucionalización, haber sido un proceso de contratación, pero que, a partir del 2016, necesitábamos que se empezara a trabajar con esto, porque teníamos dos años de plazo en ese momento y demás. En noviembre 2016, si ustedes ven por acá, se presenta la primera vez acá en Junta Directiva, la Gerencia Médica y la Dirección de Redes de Servicios de Salud, presenta la no inviabilidad, precisamente, es a partir de ahí que se da esa inviabilidad, hasta marzo del 2017 se vuelve a revisar el tema y de ahí hasta agosto del 2017, se dan varias intervenciones acá, tanto de la Dirección de Redes como de la Dirección Regional, como de la Gerencia Médica, en su momento acerca, precisamente, esta institucionalización, la inviabilidad o la viabilidad o lo que fuera. Nosotros vinimos, aproximadamente, ocho veces anunciando, no recuerdo ahorita las veces que vinimos, precisamente, tratando de dilucidar cuál iba a ser la decisión que se tomara. En agosto del 2017, se pide el estudio de factibilidad que se presenta en noviembre 2017 y ya para diciembre del 2017, después de largas discusiones y demás, se aprueba la institucionalización de los servicios. A partir de diciembre de 2017, nosotros empezamos a trabajar con el acuerdo de Junta, precisamente, para dar cumplimiento a lo que nos habían encomendado y para mayor del 2018 y ustedes, lo van a ver con más calma, empezamos a solicitar los recursos, para iniciar los procesos. El apoyo que vinimos a pedir el viernes pasado, precisamente, lo empezamos a solicitar a partir de mayo del 2018 y, ahorita, en diciembre del 2018, estamos solicitando todavía, estos recursos para poder iniciar los procesos, propiamente, dichos de la institucionalización como se nos encomendó. Básicamente, esto muy rápidamente, no me voy a detener acá. Ustedes vean acá, la proyección de población al 2020 en San Juan-San Diego-Concepción, vamos a tener 58.145 habitantes, esto se les da atención en seis Sedes de Áreas de Salud, más seis Sedes tienen doce EBAIS y si ustedes ven aquí, San Diego y Concepción es de acuerdo con una resectorización que se hizo que este EBAIS, va a ser

un EBAIS nuevo. Aquí lo importante es hacer notar que si ustedes ven son 58.145 habitantes, de eso nosotros tenemos adscrito un 80.58% de habitantes de estos cantones. Lo mismo para Montes de Oca, nada más que para Montes de Oca tenemos un total de 68.138 habitantes con un 83% de población adscrita que se ve en tres EBAIS y en tres Sedes. El EBAIS de San Ramón estamos planteándolos dentro de la decisión que se tome como un EBAIS nuevo, prácticamente, porque precisamente si ustedes ven la cantidad de personas, pues bueno es parte de lo que deberíamos estar haciendo en ese sentido. Si ustedes ven, casi que en todos los EBAIS en este momento, estamos alrededor de 4 y 5.000 personas que es un poco, la media nacional y demás y eso, es parte de lo que estamos trabajando por ahí y en Curridabat, básicamente, es donde la mayor cantidad de población, tenemos en este momento, estamos hablando de 76.000 habitantes. También tenemos la mayor cantidad de población adscrita un 93.4%, ahí tenemos siete Sedes con 15 EBAIS planteados, en este momento son 14, pero estamos planteando 15 para el 2020. Esto es, básicamente, lo que a mi intervención se refiere. Vamos a seguir un poquito con los indicadores de gestión, qué es lo que ha pasado y qué indicadores tenemos en este momento, qué es lo que están produciendo las áreas y demás. Para eso me va a ayudar el Dr. Andrés Cairol. El Dr. Cairol es asistente de la Dirección Regional, propiamente, y es uno de los autores del Sistema de Calidad de la atención que tenemos en la Dirección Regional, y que habíamos puesto a sus órdenes la vez pasada.

Prosigue la presentación el Dr. Andrés Cairol Barquero, de la Dirección Regional Central Sur.

6)

Indicadores de gestión: según guía de consulta externa versión 1,7

Áreas de salud	Consultas/hora	% cupos no utilizados	efectividad programación	Gestión Citas perdidas
Curridabat	4.40 (IC 95% 4.29-4.51)	2.44%	100.00%	52.58%
Montes de oca	4.32 (IC 95% 4.28-4.36)	3.93%	99.96%	43.14%
San Juan San Diego	4.55 (IC 95% 4.51-4.59)	1.32%	100.00%	63.48%
Media Regional	4.12 (IC95% 4.04-4.2)	1.24%	97.09%	92.77%

Fuente: Cubo de consulta externa – EDUS.

7)

Cupos no utilizados



Fuente: Cubo de consulta externa – EDUS.

8)

Gestión de citas perdidas



Fuente: Cubo de consulta externo – EDUS.

9)

Consultas desaprovechadas

Curridabat	9249
Montes de Oca	7789
San Juan - San Diego - Concepción	2763
Total	20832

€ 28843
\$ 993152 total

Fuente: Cubo de consulta externo – EDUS.

10)

Cobertura global

ÁREAS DE SALUD	COBERTURA GENERAL	Concentración consultas PV
Curridabat	45.4%	2,9
Montes de Oca	41.8%	3,0
San Juan - San Diego - Concepción	44.3%	3,0
Regional	51 %	1,63

Fuente: PP en línea.

11)



Fuente: Informe resultados de la evaluación de la prestación de servicios de salud 2017.

El Dr. Cairol Barquero señala:

Esta información, inicialmente, se extrae de la base de datos del EDUS, mediante los cubos de consulta externa del expediente y se realiza un análisis con un intervalo de confianza de 97%. Las tres unidades administradas por la UNIBE, programan a cinco consultas por hora, sin atenerse al resto de las unidades adscritas por la Dirección Regional, ellos estratégicamente lo decidieron así con el proveedor. Entonces, las tres unidades, pues tienen un rendimiento superior a las cuatro consultas por hora. El porcentaje de cupos no utilizado hace referencia a los espacios en blanco de las agendas que tienen los médicos que dan atención directa a la población. Nuestra media regional oscila en 1.24%, este es un indicador que ha sido trabajado por los últimos cuatro años, para lograr que se reduzca sustancialmente y por tener la mayor cantidad de espacios, para que los pacientes los puedan tener como una consulta. El Área de Montes de Oca tiene 3.67% veces más cupos, en blanco en sus agendas ideal, durante enero hasta el 13 de diciembre de este año, 2.44% y 1.32%, el que más se parece a la media de la Región, es el Área de Salud de San Juan-San Diego-Concepción. Las (...) de programación nos habla de qué tanto ejecutan las unidades de las horas que ofrecen en consulta y casi que están en el 100%. La sesión de citas perdidas es la habilidad que tiene el área de salud, para sustituir los pacientes que quedan ausentes, es una realidad que, en los servicios de salud, un porcentaje no tan despreciable de pacientes quedan ausentes. Entonces, se han incrementado una serie de estrategias para que las unidades, puedan tener pacientes para poderlos incluir en algún ausente. En los cuatro años, hemos logrado un 92.77% de sustitución, de la atención de esos pacientes que se sustituyeron, él lo cual es un porcentaje bastante alto para la media regional, pero tenemos que el Área de Salud de Montes de Oca, solo tiene el 43% de esos espacios sustituidos, 52% para Currubabat y 63% para San Juan-San Diego-Concepción, estos tres indicadores se evalúan al 100% de las unidades, ya que están contemplados en la guía de consulta externa en la versión 1.7 que es la que está vigente, antes que el doctor enviara la nueva (...). Esto es, básicamente, graficado los cupos no utilizados que, para nosotros, es un indicador de efectividad de la utilización de los espacios y cómo se puede ver, la media es regional, el Área de Salud de

Montes de Oca es el que tal vez, tendría mayor cantidad de cupos sin utilizar. Si sumamos los cupos no utilizados más la gestión de las citas perdidas, esto nos va aumentando, la cantidad de espacios que dejamos de ofrecerle a los pacientes, porque este espacio sino se sustituye no se usa, más los espacios en blanco que no se usaron, se van restando de la cantidad diaria que le ofrece cada médico a la población, para la atención directa a los usuarios. Entonces, sumado esa cantidad de consulta durante este año, se han desaprovechado alrededor de 20.832 consultas, en estas tres áreas de salud. Eso calculando los cupos en blanco más los espacios que no se sustituyeron por alguna razón, esto se ve reflejado en la cobertura global. Si yo dejo de ver pacientes sobre todo de primera vez. La cobertura normalmente, van a ser más bajas de lo, en un estudio que realizaos en la Dirección Regional, para poder lograr las coberturas de mujeres embarazadas, de adultos, la cobertura global tiene que ser al menos de 51%, estadísticamente, si usted logra menos del 51% en alguna de las coberturas divididas entre seguro contra población, no las va a conseguir. El Área de Salud de Montes de Oca, tiene la cobertura del 4.8%, 45.4% para Curridabat y San Juan-San Diego en el 44%. Todas están por debajo del 51% y esto se ve reflejado en la herramienta del Plan-Presupuesto que es la herramienta que utilizamos, para evaluar y verificar la planificación de las áreas de salud. Hay algunas de las coberturas individuales que no se logran en duplicado, porque ese 51% no se lograba durante este año. Este es el índice de prestación de servicios de salud que publicó la Dirección de lo que antes llamamos la Dirección de Compras y, básicamente, ellos dividen en quintiles las unidades y este es el reflejo de la evaluación que hace la Dirección de Compras que es diferente, a la evaluación que nosotros hacemos en la Dirección Regional. Ellos están, dos Unidades en el primer quintil, el número 14 y el número 20 y una unidad en el segundo quintil del número 24, pero a la hora de ver la evaluación Regional que es lo que vamos ahora, a entrar a ver la herramienta y utilizando nosotros para la evaluación, estas condiciones sí cambian ya, sustancialmente, ya no estaría en el primer quintil, ni en el segundo. Voy a entrar (...).

Interviene la Directora Abarca Jiménez:

Una pregunta, en una de las primeras filminas dice la cantidad de consultas por hora que eran cinco punto y resto y la media era 4.12%, pero entonces, cómo se hace para interpretar que un centro de salud atiende más de cinco pacientes por hora, pero, por otro lado, se califica mal porque no lograron sustituir algunas de sus citas, pero al final, están atendiendo más pacientes por hora. No sé si es que soy yo la que estoy interpretando mal.

Responde el Dr. Cairol:

Institucionalmente, las otras unidades programan a cuatro consultas por hora, la Unibe programó a cinco consultas por hora, entonces, tiene un colchón para que, aunque tenga porcentajes bajos de sustitución, siempre va a lograr más de cuatro pacientes por hora, porque, aunque tenga un 62% de pacientes no sustituidos, como los pacientes por hora institucionales, normalmente, es de cuatro. Ellos programaron a cinco siempre en este segmento, pero siempre están por encima de cuatro pacientes por hora.

Prosigue la Bach. Abarca Jiménez:

Están atendiendo más pacientes por hora, pero (...).

Aclara el Dr. Villalobos Castañeda:

Tal vez no es que están atendiendo más pacientes por hora, es que programaron más.

Continúa doña Fabiola Abarca:

¡Ah! Es programación.

Prosigue el Dr. Cairol Barquero y anota:

Y la cantidad de pacientes que ven demás no, necesariamente, son pacientes de primera vez, la cobertura se calcula con pacientes de primera vez en el año. Entonces, podría ser que, si ven más personas, pero puede ser que sea la misma persona dos o tres, o cuatro veces semanales.

La Directora Solís Umaña señala:

(...) eran cinco pacientes por hora (...). Cuando cambiaron, porque eran cuatro en medicina general.

Al respecto, indica el Dr. Cairol Barquero:

Cuando empezamos con la implementación del Digital Único en Salud, entonces, por el proceso de implementación, se dio un período transitorio, para que las unidades programaran (...).

Prosigue la Dra. Solís Umaña:

Entonces, cuántos pacientes por hora estaba viendo UNIBE.

Indica el Dr. Cairol Barquero:

Ahorita está viendo entre 4.1 y 4.4 pacientes por hora.

A doña María de Ángeles Solís le parece:

Entonces, siempre está incumpliendo.

Sobre el particular, señala el Dr. Cairol:

Sí los pacientes por hora sí los cumple.

Abona la Directora Abarca Jiménez:

Pero ellos programan más citas por hora y por eso tienen.

Indica el Dr. Cairol:

Por eso es por lo que desaprovechan.

La Directora Solís Umaña señala:

(...) se programaron cinco en lugar de cuatro.

Interviene el Director Loría Chaves:

El tema cuando uno lo ve cuando usted tiene, por ejemplo, la Dra. Ileana Balmaceda en el Hospital San Juan de Dios, hay tantos enfermos, entonces, voy a poner tantas sobre-citas para (...). Eso está bien porque los campos se aprovechan y, entonces, los campos se aprovechan y creo que ya esa metodología la está usando mucha gente. Dr. Cervantes ya esa metodología o esa forma de trabajar donde, por ejemplo, pongo el ejemplo de cirugía del San Juan de Dios en Ortopedia. Dicen los ortopedistas, ustedes que (...) antiguos pacientes, entonces, vamos a programar más citas de la cuenta para que las cirugías no se pierdan y ya mucha gente está haciendo eso, porque uno sabe que queda mucho campo desocupado y (...), del aprovechamiento de los espacios.

Indica doña Fabiola Abarca:

Están adelantando sustitución.

Prosigue el Dr. Cairol Barquero y anota:

Esta es la herramienta que utilizamos a nivel regional que utilizamos para la evaluación, no solamente la planificación de las unidades, sino el cumplimiento de las normas de atención, para cada uno de los subprogramas, diabéticos, las mujeres, en el período de lactancia (...). Básicamente, lo que hacemos es visitar a cada una de las unidades y, actualmente, ellas ingresan la información y se tabula a nivel local, regional e, inclusive, (...) certifica en todo el país, se podría tener un panorama global de cumplimiento de los pacientes hipertensos de todas las unidades 104 unidades del país. Al final, nos genera un informe por unidad o por programa de cumplimiento del 100% de los indicadores que evaluamos acá, inclusive, podría ser hasta muy detallado y podríamos conocer cuántos de los pacientes fueron evaluados, tienen daño en su riñón, tienen daño en su retina, por la presión alta o por la diabetes y al final, nos da un porcentaje de cumplimiento global, por cada uno de los subprogramas y el porcentaje de la evaluación, con el "TOUCH" evaluamos todas las unidades, de la evaluación con esto, evaluamos a todas las unidades, en este momento, ya llevamos 20.000 expedientes evaluados a nivel Regional y nos da una cantidad suficiente de expedientes, para poder tener una idea suficiente de cómo es el comportamiento de los pacientes que se están atendiendo en el Primer Nivel de Atención. Bajo esta premisa, esta herramienta nos da la posibilidad de ver un programa de atención a nivel ya sea regional, o nacional, cómo se comportan por cada uno de los subprogramas. En este caso, es que vamos a evaluar a cada uno de los subprogramas en específico. Por ejemplo, Hipertensión Arterial, queremos ver la Central Sur, como se puede ver, se pueden ver todas las Direcciones Regionales, ya esta herramienta se utiliza en todo el país y me muestran el comportamiento de cada una de las Unidades del cumplimiento de la Norma de Atención, por ejemplo, para el paciente hipertenso. Entonces, tenemos que esta Área de Limón, cumple con el 96% de cumplimiento de las Normas de Atención y esta área que queda más baja, cumple con el 70% de cumplimiento de lo que dice la Norma de Atención que deberíamos darle a un paciente hipertenso. La más baja es Alajuelita y Corralillo, no ha tenido de hacer su evaluación y Goicoechea. Entonces, al final, esto nos permite saber cuáles son las unidades con sus programas que deberíamos intervenir temporalmente y, aquí, se pueden ver cómo están posicionadas. Entonces, en relación con las otras de la Dirección Regional, las unidades administradas, por terceros versus las institucionales, como aquí sí contamos con todas las unidades

de las Direcciones Regionales, por ejemplo, estos dos son un tercero, esto es uno institucional. El área de salud más cercana al de la UNIBE está de número 20) y las otras están número 26) y número 27), en relación con la atención del paciente hipertenso. Esos sí tienen que ver, específicamente, con criterios de calidad de la atención médica.

En cuanto a una pregunta de la Directora Abarca Jiménez.

Responde el Dr. Cairol Barquero:

Significa que usted cumplió. Nosotros evaluamos una serie de criterios en el paciente hipertenso. Entonces, en el paciente hipertenso le evaluamos que le hayan tomado la presión en todas las consultas, que esa presión haya sido adecuadamente interpretada por el médico. Que la presión no solamente haya sido bien interpretada, sino que sea adecuada para el riesgo que tenga el paciente. Que se le haya mandado su electrocardiograma, sus exámenes de laboratorio para esa enfermedad específica. Que tenga fondo de ojo, que tenga examen físico y, además, nos da muchísima más información, por ejemplo, de los pacientes que ya tienen riesgo. En este momento, nosotros le podemos decir al Dr. Villalobos, cuánto porcentaje de los pacientes hipertensos o diabéticos, tienen dañado su corazón y cuántos de esos tienen la presión normal y no tienen la presión normal. Entonces, esto se vuelve un insumo importante para las unidades, para que autogestionen la atención (...) de los EBAIS. Entonces, esta información es muy confiable, porque tiene una gran cantidad de expedientes. Este es el cuarto año y llevamos ya casi 40.000 expedientes evaluados, todos diferentes y de diferentes áreas de salud, ninguna ha sido repetido de los pacientes anteriores. Entonces, ya la base es suficientemente grande como para que las unidades puedan concluir, pues esta información les ayuda en la gestión.

La Bach. Abarca Jiménez interviene y anota:

Eso está muy interesante. Una pregunta por qué le dirán fondo de ojo, qué quiere decir que el sistema va y revisa el expediente y el paciente tiene que tener el fondo del ojo.

Al respecto, indica el Dr. Cairol:

Y no solamente eso, sino que esté bien clasificado el fondo de ojo, porque una cosa es que lo tenga, pero que esté bien clasificado, para esas enfermedades.

Prosigue doña Fabiola Abarca:

Y todo se deja en el sistema automáticamente.

El Dr. Cairol Barquero:

(...) el sistema automáticamente, pero hay que meterse a revisar algunas cosas, porque todavía no estamos al 100% enlazados con el expediente. En el futuro será que, con toda esta misma información de manera transparente, ingresada desde donde ingresa un médico, en atención médica. Entonces, podríamos ver otra (...).

Interviene el Director Steinvorth Steffen y anota.

(...) no se comprende.

El Dr. Cairol Barquero indica al respecto.

Exactamente, y en eso, es donde hay que empezar a trabajar, para que ya no haya ninguna persona dentro del proceso, esto sería en el paciente. Puede agarrar los subprogramas más (...) como diabetes e hipertensión, esto es diabetes. Como pueden ver, ya en diabetes las tres, cuatro primeras áreas de salud, las tienen varias institucionales, porque nosotros hemos venido insistiéndole a las unidades que ellos tienen que mejorar, constantemente, los indicadores de atención médica. Al final de aquí salen las listas de espera, el paciente que necesita de que se infartó, un paciente que necesita un electrocardiograma. Si el paciente está bien compensado, evidentemente, vamos a tener menos pacientes que necesiten atención especializada. Entonces, aquí tenemos varias unidades que, en comparación con las institucionales, tenemos el Área de Salud de San Francisco que es un tercero, aparece acá, Paso Ancho que es un tercero y de la UNIBE, específicamente, tenemos Curridabat número 23), San Juan-San Diego de número 22) y Montes de Oca número 19). Ellos conocen, perfectamente, esta información de hecho ellos ingresa datos en esta información. Entonces, la oportunidad que nos da de que ellos ingresen datos, nos hace muchísimo más confiable porque ya ellos nos dicen que fue (...) que tienen esto mal, sino que ellos mismos están ingresando los datos de la información que se genera y es corroborada, con información que se ingresa de manera correcta. Entonces, esto en comparación con la evaluación de la Dirección de Compras, nos ayuda a complementar y a conocer, realmente, cuál es la prestación de servicios de salud que dan las áreas de salud, en atención a los diferentes subprogramas de atención. Esto más la gestión de la producción, de cuántos pacientes ví o que voy a ver, cuántos pacientes yo realmente logré ver y si todo el tiempo, realmente, lo estoy destinando a la atención directa a los usuarios. En la herramienta del Plan-Presupuesto, nosotros podemos calcular cuánto del tiempo médico lo destinan a la consulta, propiamente, de los pacientes y cuánto del tiempo médico, lo destinan a ver pacientes por subprograma, el hipertenso, el diabético, la mujer embarazada, el niño, la mujer en posparto. Entonces, esto le ayuda a las unidades a conocer si su programación, realmente, está respondiendo a la necesidad de la población que está atendiendo. No sé si tienen alguna otra duda.

Interviene el Dr. Méndez Vega y apunta:

Que, dentro de la Dirección de Compra, no están incluidos, por ejemplo, adolescente, no se evalúa por la Dirección de Compras, adulto mayor, los niños de nueve a once años. Estos programas no están incluidos en este Reglamento tienen más indicadores.

Señala el Dr. Cairol Barquero:

Porque nosotros decidimos que, aunque la Dirección de Compra no lo evalúen, para nosotros es importante conocer si esta población se está atendiendo de manera adecuada. Entonces, nosotros tomamos la decisión, en conjunto con el Dr. Villalobos de que las poblaciones como los adultos mayores, y los niños que tiene entre cinco y nueve años, (...) tienen que ser evaluados también por la Dirección Regional, a pesar de que no sean indicadores que se evalúen en la Dirección de Compra.

Interviene el Dr. Armando Villalobos y anota:

Tal vez para ampliar un poco esa parte, eso a nosotros nos sirve para tomar decisiones, porque, obviamente, yo tengo la herramienta para tomar decisiones (...). El equipo está (...) toda una estrategia para atender (...) y eso es (...), proceso, además (...).

El Director Salas Chaves manifiesta:

A mí me parece excelente. Ayer mismo estábamos teniendo una reunión de sostenibilidad. Estábamos muy deseosos por conocer el informe que viniera del EDUS, porque todavía no habíamos visto. Aquí hay una mezcla de lo anterior al EDUS y estaba en otro lado. Me parece extraordinariamente importante poder ya visualizar todas las áreas, ya uno puede tomar decisiones gerenciales, con respecto de qué procede o no con respecto de las enfermedades y a la morbilidad que uno observa en la región. Existe alguna relación entre eso que en este caso diabetes, con los ingresos de pacientes descompensados al hospital. Esa relación es muy importante, porque para ver si esto es efectivo, porque uno podría quedarse muy feliz de que llenó el fondo de ojo y le quedó muy bonito. Ahora, qué impacta eso en la calidad de vida del enfermo.

Sobre el particular, el Dr. Hernández Castañeda indica:

Sí me permite, en realidad, nosotros no nos quedamos con que eso es tan bonito, porque en realidad es muy sencillo. En todo caso, lo que estamos evaluando no es nada más que se haga el fondo de ojo, si no cuál es el resultado que tiene y cuál es el manejo que tiene el fondo de ojo. Lo que haya salido y si usted vio, en la parte primera, los indicadores nos dicen, bueno a ver cuántos medicamentos se está tomando usted por su diabetes, o por su hipertensión y si lo encontramos descompensado, por qué solamente está tomando una línea de tratamiento que podríamos tener, tres, cuatro y cinco medicamentos. Entonces, la idea doctor, no es dejarlo ahí se cumplió, estamos hablando de calidad en la atención. Entonces, si nos vamos directamente al expediente clínico, a ver qué apuntó usted como médico, porque eso no es, a ver, no es porque nosotros vamos a ver qué se apunta y qué no se apunta, si lo apuntó y, además, está la evidencia de que se haya tratado.

Añade el Dr. Cairol Barquero:

Adicionalmente, nosotros sacamos una tasa de pacientes descompensados por hipertensión y por diabetes, y conocemos que esa tasa es mayor en tales áreas y menor en tales áreas. Las áreas que tiene tasas muy altas, porque hay que sacarlas por tasa, porque depende de la cantidad de pacientes hipertensos que tengan, esas unidades van a tener que hacer, específicamente, otra estrategia de abordaje del paciente hipertenso. Eso no nos lo da aquí, pero nosotros en otra herramienta tenemos la posibilidad de decirle a las unidades, su tasa de pacientes descompensados por hipertensión es tal. Eso lo sacamos, específicamente, del Expediente Electrónico desde los cubos del EDUS.

Prosigue el Dr. Armando Hernández y anota:

Y lo que tiene que ver con el hospital doctor, es que nosotros, en realidad nos hemos enfocado un poquito más en Primero y Segundo Nivel, por ser nuestra responsabilidad. En este momento, estamos trabajando en esa dirección con el hospital, todavía no la tenemos. Nos ha costado un poquito porque, por ejemplo, nosotros trabajamos con dos hospitales nacionales, usted sabe que como la Región es tan grande, estamos trabajando con San Juan de Dios, con el México y le

Hospital Calderón Guardia. Entonces, digamos que a veces, nos cuesta un poquito hacer esas coordinaciones, pero lo estamos trabajando. En este momento, no le puedo decir que ya lo tenemos, pero ya lo estamos trabajando.

Por su parte, el señor Gerente Médico señala:

En relación con lo que dice el doctor (...). Le cambia el rol a la Dirección Regional, le da un rol similar a ese y, además, hace énfasis en esa trazabilidad del paciente, no solo en el nivel local, sino que lo vigila en su transitar en la Red, eso esto lo valioso de este proyecto.

Continúa el Dr. Salas Chaves y anota:

(...) a Dinamarca y en **Copenhague**, en el Centro de la Ciudad (...), la mitad eran de tiendas y la otra mitad era de no sé qué y en el centro había (...), en el centro, alquilaban un piso para eso, en el puro centro de **Copenhague**. Pero lo que más me impresionó, era que ellos sabían al instante, cada vez que un paciente de ellos se internaba en un hospital. Había una conexión que permitía saber que el paciente mío que yo estaba vigilando, cayó descompensado con una diabetes o una hipertensión. La Asociación Costarricense de Diabetología, tiene una cita con el Dr. Roberto Cervantes, el año entrante que le prometimos al Dr. Montero Jiménez que ustedes conocen que el Presidente actual, para hablar del problema de la hipoglicemia severísima sobre el manejo de dos y tres que veo ahí (...) y lo que estamos teniendo más bien, son hipoglicemias severas con daños cerebral y todo lo demás. Se observa en el Hospital San Juan de Dios y en el Calderón Guardia que es muy grave, sumamente grave, mucha gente no se recupera. Entonces, sí vale la pena buscar esa trazabilidad que está planteando el Gerente, para mejorar la calidad de vida de un paciente de delicado y complicado como es el diabético.

Al respecto, indica el Dr. Villalobos Castañeda.

(...) no se comprende la intervención.

Prosigue la presentación el Dr. Miguel Rojas de la Dirección Regional Central Sur

12)

Recursos humanos

	Montes de Oca	Curridabat	SJSDC	Total	±
EBAIS	58	67	53	178	44,5
Equipo Apoyo	35	42	42	119	29,75
Equipo Administrativo	14	22	22	58	14,5
Mantenimiento	10	0	0	10	2,5
Odontología	9	14	12	35	8,75
Total	126	145	129	400	100

Fuente: Informe técnico de la dirección de proyección de los servicios de salud

13)

Infraestructura

AREA DE SALUD DE CURRIDABAT					
Infraestructura	SECTORES	Arrendatario	Descripción	Área Terreno	Construcción MB
Núcleo de CURRIDABAT	CURRIDABAT 1 CURRIDABAT 2 CURRIDABAT 3	PROCESOR 2 KLAUWEN DEL CURRIDABAT	Parque de Fútbol de Curridabat	872,00	330
Núcleo de JOSE MARÍA ZELEDÓN	COS MARÍA ZELEDÓN COS MARÍA ZELEDÓN	FRANCO Y CHENNO CURRIDABAT	Ciudad 300 Cuartos de Curridabat, 300 metros	498,39	219,98
Núcleo de ENRIQUETA VEGA	Enrique Vega	FRANCO Y CHENNO CURRIDABAT	Ciudad 300 Cuartos de Curridabat, 300 metros	550,97	294
Núcleo de GRANADILLA	GRANADILLA 12 GRANADILLA 13	ASOCIACIÓN DE FUTEBOL GRANADILLA NORTE DE CURRIDABAT	Del Taller NABE 2 en Área Urb. El Gallo	1180	346,29
Núcleo de TRÁFICO PROYECTO DEL CAJÓN	TIRABAZO 1 TIRABAZO 2 TIRABAZO 3		Contiguo al IMA Tirabazo	3500	500
Núcleo de FRESQUILLANO	Fresquillo 7 GRANADILLA 14	HERIBERTO FONSECA MARTEL GRANADILLA CURRIDABAT CORDELO	322 Sur Agencia de Núcleo de Fresquillo Curridabat	350,13	224,64
Núcleo de Celina	Tras en un terreno privado				
COORDINACIÓN DE CURRIDABAT	COORDINACIÓN CURRIDABAT	FABRICA DE EXPRESOS CURRIDABAT	30 Metros Este de la Fase en Curridabat	221,69	221,69
COORDINACIÓN DE CURRIDABAT	COORDINACIÓN CURRIDABAT FARMACIA	FABRICA DE EXPRESOS CURRIDABAT	30 Metros Este de la Fase en Curridabat	142,39	142,39
COORDINACIÓN DE CURRIDABAT	COORDINACIÓN CURRIDABAT LABORATORIO	FABRICA DE EXPRESOS CURRIDABAT	30 Metros Este de la Fase en Curridabat	147,42	147,42

Fuente: Construcción DRSSCS

14)

Infraestructura

AREA DE SALUD DE MONTES DE OCA					
Infraestructura	SECTORES	Arrendatario	Descripción	Área Terreno	Construcción
COORDINACIÓN DEL AREA DE SALUD DE MONTES DE OCA	SAN PEDRO 1 SAN PEDRO 2	HACIENDA LAS PALMAS S.A.	Del Banco Popular en San Pedro 300 metros sur	640,78	400
Núcleo de MERCEDES	MERCEDES 7 SABANILLA 8 VARGAS ARAYA 5	MARINER, A TORTOSA LEVA	Del Supermercado AMPA Santa Teres a Sabanita, 150 metros	344,1	392,3
Núcleo de LAURDES	LAURDES 4	CHERRY DE SAN JOSE S.A.	Del Supermercado de Laurdes, 300 mts este, 70mts sur	572,2	184,71
Núcleo de VARGAS ARAYA	VARGAS ARAYA 6 EDENOS 9	ASOCIACION COM MERCAL COOPERACIONAL	Del Supermercado de Edenos, 400mts al este y 80mts al sur del Edenos	572,8	257,46
Núcleo de SAN RAFAEL	SAN RAFAEL 10 SAN RAFAEL 11 SAN RAFAEL 12	ASOCIACION DE COOPERACION CALAZNIZ	Del Centro de Sabanita, 300 mts este	476,7	265
Núcleo de San Ramón		SECTOR SAN RAMON DE OCA			
NÚCLEO MONTES DE OCA ANDINO	ANDINO	Mariano Rivera Pérez	DEL BANCO POPULAR DE MONTES SUR	300,3	300,3

Fuente: Construcción DRSSCS

15)

Infraestructura

AREA DE SALUD DE SAN JUAN SAN DIEGO CONCEPCIÓN					
Infraestructura	SECTORES	Arrendatario	Descripción	Área Terreno	Construcción
COORDINACIÓN DEL AREA DE CONCEPCIÓN SAN DIEGO SAN JUAN	OFICINAS CENTRALES	Torre del JUNCO S.A.	Del Iglesia CRISTO REY SAN Juan de los Rios, 300 metros, 300mts al este de San Juan	743,38	400
Núcleo de VILAS DE AYARAC	VILAS DE AYARAC 1 UN BARRIO NUEVO	JUAN CARLOS HERRERA CARRERA	Del Supermercado PASCOA, 200 mts sur	219	248,18
Núcleo de SAN DIEGO	SAN DIEGO 2 SAN DIEGO 3 DE MONTE (Sector Núcleo)	ASOCIACION DE FUTEBOL DE MONTE DE SAN DIEGO	Del Supermercado Cristal 200 o este Urb. Los Favoritos	440	288,2
NÚCLEO SANTIAGO DEL MONTE	SANTIAGO DEL MONTE		SECTOR HERRERA CARRERA		
Núcleo de SAN JUAN-MONTUPAR	SAN JUAN 7 / SAN DIEGO 1	ASOCIACION RESERVENAL PLUMBERIA DEUCALLO DE SAN DIEGO TRES MONTES	Del Depósito El Colón, 30 metros, Antigua Salón Comunal	472	257
Núcleo de CONCEPCIÓN OESTE	CONCEPCIÓN 2 CONCEPCIÓN 3	ASOCIACION RESERVENAL PLUMBERIA DEUCALLO DE CONCEPCIÓN DE SAN JUAN DE CONCEPCIÓN DE SAN JUAN	Barrio Los Angeles, contiguo a la Iglesia.	203,33	204,3
Núcleo de CONCEPCIÓN ESTE	CONCEPCIÓN 4 CONCEPCIÓN 5	ANA LUCIA HERRERA CARRERA	Del Iglesia CRISTO REY SAN Juan, 400mts al Este de la Herrerera	384,44	204,3
BODEGA CENTRAL	BODEGA CENTRAL	ASOCIACION DE SAN JUAN S.A.	DE LA FARMACIA DE JALISCO SABANILLA LOS METROS 975 SUR	1107,06	450

Fuente: Construcción DRSSCS

16)

Equipamiento

Nº línea	Código del equipo	Equipam.	Nº Cuenta	Total MO	Total Curr	Total SISEC	Total
6	76500000	ACUPLADO	2200	13	13	13	40
8	76500000	ARMAS DE	2200	13	13	13	40
10	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
12	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
14	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
16	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
18	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
20	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
22	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
24	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
26	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
28	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
30	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
32	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
34	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
36	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
38	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
40	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
42	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
44	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
46	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
48	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
50	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
52	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
54	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
56	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
58	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
60	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
62	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
64	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
66	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
68	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
70	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
72	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
74	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
76	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
78	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
80	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
82	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
84	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
86	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
88	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
90	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
92	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
94	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
96	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
98	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40
100	76500000	ARMAS	2200	13	13	13	40

Fuente: Construcción DRSSCS

17)

Equipo informático

Código del equipo	Equipos	Nº Cuenta	Total MO	Total Curr	Total SISEC	Total
7-90-05-0008	Computadores	2015	207	120	109	339
7-90-05-0019	Impresoras láser/inkjet	2015	31	60	69	160
7-45-05-1004	UPS	2090	307	124	108	339
7-90-05-0013	Impresoras - red	2010	2	2	2	6
7-45-05-1002	UPS servidores	2090	2	2	2	6
7-90-05-0006	Portátiles	2015	13	13	13	39
7-90-05-0000	Videos de anti	2015	1	1	1	3
7-90-05-0010	Impresoras grandes Sede Area	2015	1	1	1	3
7-90-04-0004	Tablets	2015	12	15	12	39
7-90-05-0011	MFP	2015	8	13	13	34
7-90-05-0022	Impresoras Punto de ventas	2015	0	0	0	0
7-90-05-0004	Impresoras Térmicas	2015	16	16	13	45
			320	375	322	1017

Fuente: Construcción DRSSCS

18)

Equipo de oficina

Nº línea	Código del equipo	Equipam.	Nº Cuenta	Total
2	77000000	escritorio	2010	256
3	77000000	Escritorio 2000	2010	260
4	77000000	Silla ergonómica	2010	269
5	74001150	Telefono	2010	546
6	76000000	Escritorio	2010	180
7	77000000	Escritorio	2010	66
8	77000000	Escritorio de trabajo	2010	269
9	77000000	ESTANTERIA PARA VIDEOCAMERAS CON Llave PARA SU CONTROL	2010	269
10	77000000	ESTANTERIA PARA VIDEOCAMERAS	2010	5
11	77000000	ESTANTERIA PARA VIDEOCAMERAS CON Llave PARA SU CONTROL	2010	5
12	77000000	Escritorio	2010	5
16	74001150	Pagina Hoja/linea	2090	64
17	44000000	Escritorio	2010	66
18	77000000	Escritorio	2090	8
19	78000000	Silla paciente	2090	8
20	78000000	Máquina de terno	2090	23
21	78000000	Máquina de terno	2090	23
22	78000000	Escritorio	2090	15
23	78000000	Escritorio de trabajo	2090	16
24	78000000	Escritorio	2090	6
25	74001150	Máquina de terno	2090	17
26	78000000	Máquina de terno	2090	17
27	78000000	Máquina de terno	2090	5
28	74001150	Máquina de terno	2090	5
29	78000000	Máquina de terno	2090	5
30	74001150	Máquina de terno	2090	5
31	78000000	Máquina de terno	2090	5
32	78000000	Máquina de terno	2090	5
33	78000000	Máquina de terno	2090	5
34	78000000	Máquina de terno	2090	5
35	78000000	Máquina de terno	2090	5
36	78000000	Máquina de terno	2090	5
37	78000000	Máquina de terno	2090	5
38	78000000	Máquina de terno	2090	5
39	78000000	Máquina de terno	2090	5
40	78000000	Máquina de terno	2090	5
		Total		2291

Fuente: Construcción DRSSCS

19)

Vehículos

Área de Salud	Tipo de vehículo	Número de vehículos
Montes Oca Central	Pick up	1
	Ambulancia	1
Curridabat	Pick up	1
	Ambulancia	1
San Juan San Diego Concepción	Pick up	1
	Ambulancia	1
Laboratorio	Pick up Vrs Panel	3
Total Vehículos		9

Fuente: Construcción DRSSCS

20)

Costos

	Gasto UNIBE año 2017					Costo Institucionalización			
	Montes de Oca	Curridabat	San Juan San Diego Concepción	Total UNIBE		Montes de Oca	Curridabat	San Juan San Diego Concepción	Total
Salarios	€ 1.275.055.521,34	€ 1.401.543.307,42	€ 1.220.668.300,71	€ 3.975.305.099,47	€ 2.075.118.999,16	€ 2.466.279.175,09	€ 2.107.719.735,32	€ 6.729.132.909,57	
Remuneraciones de salarios	€ 127.809.552,13	€ 148.154.209,24	€ 122.066.828,07	€ 397.980.589,44	€ 402.160.969,04	€ 477.584.904,13	€ 423.980.094,07	€ 1.304.105.967,24	
Materiales y suministros	€ 106.785.293,44	€ 100.014.540,47	€ 101.722.346,99	€ 307.507.190,91	€ 70.043.308,95	€ 152.430.859,44	€ 130.845.439,45	€ 374.223.939,84	
Materiales y suministros en especie	€ 336.301.869,63	€ 434.238.364,63	€ 268.835.536,21	€ 1.220.275.794,65	€ 336.301.869,63	€ 434.238.364,63	€ 366.655.536,21	€ 1.220.275.794,65	
Gastos indirectos	€ 212.192.386,69	€ 220.229.135,64	€ 203.444.536,78	€ 635.856.413,22	€ 136.292.238,55	€ 174.436.751,92	€ 123.852.127,62	€ 434.581.098,39	
Subsidios	€ 578.562.770,57	€ 512.674.828,65	€ 324.396.206,46	€ 1.421.632.005,67	€ 578.562.770,57	€ 512.674.828,65	€ 324.396.206,46	€ 1.421.632.005,67	
Alquileres	€ 106.785.293,44	€ 120.124.919,17	€ 101.722.346,99	€ 327.598.620,01	€ 107.696.689,00	€ 128.969.169,24	€ 105.214.444,00	€ 341.879.901,24	
Utilidad	€ 70.727.526,91	€ 100.014.540,47	€ 67.814.898,93	€ 238.646.916,31	€ -	€ -	€ -	€ -	
Total	€ 2.832.422.440,62	€ 3.178.191.652,38	€ 2.515.690.033,85	€ 8.526.302.806,95	€ 3.739.252.346,11	€ 4.488.021.253,27	€ 3.647.858.608,04	€ 11.829.133.007,42	

Fuente: Construcción DRSSCS



El Dr. Rojas Hidalgo anota.

Este ejercicio que se hizo y se hace todos los días y todos los meses y se revisa con cada una de las áreas de salud, pues nos hace ver que, en la actualidad, las áreas de salud institucionales versus las áreas de salud contratadas, en un principio, las áreas de salud contratadas en esos primeros lugares. Pero cuando empezamos a hondar en los indicadores, ya no es tanto ese asunto de producción que tiene que midamos solo producción, cuando empezamos a ver calidad, empieza a perder un poquito, ese aspecto de que los contratados tienen un elemento de calidad mejor y los institucionales no. El hecho de que se pueda hacer una intervención efectiva, dentro del proceso de las unidades institucionales y no estamos amarrados, muchas veces a un contrato que nos limitan en los procesos de intervención, nos hace que nos lleve a que hay una mejoría en la calidad de la atención, en las unidades institucionales y las otras se mantienen en un estatus mejor. En un principio, teníamos una consideración de que los siete primeros lugares, nos daba las áreas contratadas que, después, de eso tenemos, pero cuando empezamos a ver indicadores más sensibles,

más específicos vemos que el asunto cambia con nuestras unidades y eso, nos da también un criterio sobre la efectividad y la calidad de atención que estamos dando, por lo menos en las unidades de la Región que se están haciendo versus las áreas contratadas. Dentro de la institucionalización, dentro del proceso de trabajo de la institucionalización, se determinaron varias líneas de trabajo, se presentó en esa oportunidad, antes de diciembre en el estudio de factibilidad, se definieron líneas de trabajo para poder operativizar la institucionalización, de manera que pudiéramos trabajar capítulos que fueran muy sensibles y de mucha importancia. Qué tenemos, tenemos una Unidad de Recursos Humanos que teníamos que contratar recursos humanos y, entonces, empezamos a visualizar los recursos humanos de alguna forma y cuál era la plantilla que en recursos humanos. Entonces, para las tres áreas de salud, se definieron diferentes tipos de equipos, para no traerles todos los cuadros, tratamos de conversar un poquito. Los recursos humanos de los EBAIS, es propiamente el Equipo Básico de Atención Integral en Salud que va a generar el proceso. Para Montes de Oca, se van a necesitar 58, 67% Curridabat y San Juan-San Diego cincuenta y resto, para un total de 178 funcionarios. Esto es el grueso más 44.5% tiene que ser así, porque es donde se va a dar todo el proceso de atención de los usuarios. En el equipo de apoyo que está contemplado un Nutricionista, un Psicólogo, Enfermeras, todo ese componente es el que va a dar el segundo componente con un 29.75%. Entonces, para cada uno de estos, se genera esta cantidad de recursos humanos. El equipo administrativo de Montes de Oca se reduce sustancialmente, por qué, porque Montes de Oca se va a unir al Área de Salud de Catedral Noreste, donde el equipo administrativo, ya la Unidad de Catedral Noroeste tiene un Director, un Administrador, tiene Jefe de Enfermeras, tiene Jefe Administrativo, tiene una serie de recursos, entonces, lo que va a necesitar es menor. Con respecto de los otros que sí necesitan todo el equipo completo y eso me da un 14% de la cantidad de recursos humanos. En mantenimiento, lo que se va a utilizar, es una estrategia que utilizamos con mantenimiento institucional, donde se va a hacer un solo equipo de mantenimiento, no producir tres equipos de mantenimiento, sino un solo equipo de mantenimiento, para que atienda las tres áreas de salud. Ese equipo de mantenimiento trabajará coordinado con las ARIM's de las Región y va a estar ubicado en Montes de Oca, por qué, porque ahí se necesitan menos recursos. Entonces, aquí no se van a dar equipos de mantenimiento, sino que el Área de Salud de Montes de Oca y Catedral Noroeste, es el que va a realizar el mantenimiento de las tres áreas de salud, así no quedan los tres equipos iguales, sino uno solo y economizamos recursos. Posteriormente, con solo sí mejoramos la coordinación odontológica de todos los equipos. Esto hace que las poblaciones que están ocupando ahorita 20.000 habitantes por odontólogos, se bajen a 12.000, 9.000, 15.000, con 9.000, 11.000 y 12.000 habitantes por odontólogo, porque se están introduciendo más odontólogos. Aquí son más o menos en Montes de Oca, porque se están utilizando los odontólogos de Catedral Sureste y ubicándolos en procesos de trabajo, entonces, se van a necesitar menos odontólogos de los que se habían planteado. Aquí sí, aquí dentro de Odontología estamos poniendo tanto odontólogos como asistentes dentales, para que puedan ser efectivos, siete odontólogos y siete asistentes dentales para Curridabat, esto nos da un total de 400 plazas. En el estudio de factibilidad si ustedes lo revisan, son 416 o 470 plazas como máximo, esto ocurre porque esto lo trabajamos con la Dirección de Proyección de Servicios de Salud y se logró plantear, conformar una plantilla institucional.

Perdón, indica la Directora Abarca Jiménez:

Cuando se hizo el cálculo (...).

Indica el Dr. Rojas Hidalgo:

Sí 400 plazas. Ahora les enseño. Esto son infraestructura, entonces, estos son infraestructura y estos son núcleos que tiene cada una de las áreas de salud, el que está en amarillo es un núcleo nuevo, porque se hizo una resectorización y se amplió a un EBAIS nuevo. Entonces, para Curridabat hay un EBAIS, aquí podemos ver cómo los EBAIS están conformados, para núcleos con tres sectores, con dos sectores en su mayoría y solamente este, va a quedar con solo un sector. Esto por qué, porque es más barato tener tres sectores en materia de equipamiento y ciertos recursos humanos que tener sectores ubicados en un (...). Entonces, se establecen de manera que sean congruentes a las poblaciones y que puedan llevar.

El Director Salas Chaves señala:

(...) Dr. Rojas (...) Tirrases, esa gente (...).

Indica el Dr. José Miguel Rojas:

Ok, cuando usted ve una numeración de los EBAIS, alguien se equivocó y le puso en lugar de poner tres, Tirrases tres puso trece, eso está en la nomenclatura, hay que cambiarla, tenemos que esperar a generar todo el proceso de cambio de nomenclatura para quitar todos estos números y dejar ubicados como tiene que ser. Pero por eso lo dejamos. Este núcleo es propiedad de la Caja y, entonces, ese es el único que tenemos, los demás son alquilados y hemos conversado con todos los dueños y están dispuestos a seguir alquilándole a la Caja.

Interviene el Dr. Salas Chaves y anota:

Un comentario, para información de todos, fui a Tirrases y me reuní con la Junta de Tirrases, entonces, resulta que ese EBAIS de ahí que menciona el doctor que funciona mejor que están agrupados, fue donado por la Junta de Protección Social de San José. Para que ustedes sepan y resulta que aquí en la Caja, duraron un año decidiendo si era un dos o un tres, entonces, venían desfiles de Tirrases aquí directamente, no por ustedes, sino a través de ustedes, no aquí, a la Dirección de Proyección de Servicios de Salud, a demostrar que era un tres, porque la población de Tirrases crece abruptamente, un EBAIS tipo tres, un año porque la ingeniera mantenía el criterio que era dos o al revés, pero lo que quiero decir, nunca lo que la gente decía y ahí se pegaron un año. Entonces, en la Junta les decían nosotros les damos la plata que requieran, pero definan ya de qué tamaño es, eso fue hecho con dinero de la Junta y, entonces, eso nos ha pasado en muchos otros lugares, pero, entonces, el lio lo tenemos aquí en Oficinas Centrales, con una burocracia espantosa -que burocrática- los de la Junta contaban la gente, hacían los planos y los traían aquí, esos no servían, solo servían los que ellos decían, hasta qué, finalmente, se logró un tres que es lo que tienen hoy. Pero producto del esfuerzo de una comunidad organizada, quiero decir, no fue así del cielo que les cayó.

Prosigue el Dr. José Miguel Rojas y señala:

Montes de Oca tiene en realidad cinco sedes y se está creando un EBAIS nuevo que es el núcleo de San Ramón. El núcleo de San Rafael que era donde está San Ramón y este se abrió a crearse un núcleo más. Entonces, es un proceso de cada uno de estos EBAIS que se han analizado, para poder seguir en las mismas infraestructuras. Entonces, lo que estamos haciendo es planteando un cartel,

por cada uno de estos, hay que hacer un contrato por aparte, hacer un cartel, publicarlo y llevarlo a un proceso. Entonces, es un proceso de trabajo muy tedioso.

Pregunta el Dr. Álvaro Salas:

Ahí conocer que (...) cuánto creen ustedes que se van a incrementarse, el costo del alquiler, una vez que sepan que es la Caja la que lo va a alquilar.

Responde el Dr. Rojas Hidalgo:

Eso no lo sabemos doctor, eso va a depender de las personas. Todos los contratistas, nosotros hablamos con todos los dueños de esto y ahí hay varios tipos, hay gente que son de Asociaciones de Desarrollo, hay gente que son miembros de la comunidad y gente que son empresas, inversionistas que tienen su local y lo alquilaron. Ellos, la mayoría aseguran sino hay que hacerle ningún cambio, podríamos hablar de iguales términos. Pero nosotros para eso necesitamos un ingeniero, porque tiene que revisarlos dentro de la plantilla que hablábamos, teníamos un ingeniero porque tiene que ir a revisar toda la infraestructura, para ver qué mejoras tenemos que hacer, para plantearle al dueño, para que el dueño nos diga, si eso va a incrementar o no va a incrementar. En un 79% de ellos, no hay que hacerles cambios, hay una de las infraestructuras en Santiago del Monte, es esta que está aquí, esa es una condición muy interesante, porque Santiago del Monte, la comunidad que vive para debajo de la escuela, socialmente, no se lleva con la comunidad que vive para arriba de la escuela. Entonces, en este EBAIS que es un único EBAIS para mucha población, se agarran en la fila, se van y se pelean y todo el asunto. Entonces, tuvimos que crear dos sectores, uno que va a estar en este EBAIS que no reúne algunas condiciones y que queremos ver si podemos ubicar dentro de ese mismo espacio otro, por eso es que no tiene información, y otro EBAIS que va a estar también. Entonces, la población debajo de la escuela va a bajar a San Diego y la otra va a subir a Santiago del Monte, para evitarnos el conflicto social que tenemos en la fila en la mañana. Aquí se van a crear dos EBAIS nuevos, uno Santiago del Monte y otro que va para Villas de Ayarco, un sector nuevo que es donde lo vamos a establecer, entonces, el que va a tener más EBAIS, más criatura de EBAIS es este otro. Estos son los equipos que hay que comprar de equipos médicos, como ustedes pueden ver son 1.050 equipos médicos, fueron calculados cada uno, de acuerdo al espacio físico que tenemos, dentro de equipamiento está el equipo médico, hay todo un equipo informático. Está el equipo informático donde están incluidas todas las computadoras, eso se ha trabajado con el equipo de EDUS y con el equipo de Enlaces que ya eso, ellos tienen todos los estudios, inclusive, las coordinaciones con el ICE. Tenemos el equipo de oficina que está definido también, para cada uno de los espacios donde va un funcionario, todos los escritorios, todo lo que tiene que ver con el equipo de oficina y el equipo de transporte que, también, se ha definido con la gente de transportes (...) que tienen los vehículos, cuáles son las necesidades y los establecimientos nuevos. Por último, llegamos a esta parte que son los costos y los establece. Todo lo que vieron anteriormente que es la parte de equipamiento, tiene un costo aproximadamente de tres millones de dólares en total, en global. Entonces, ese vendría a ser lo que podríamos invertir o indicar como un costo de inversión que se vendría a establecer. Cuando nosotros definimos los costos y aquí (...), lo primero que hicimos fue irnos a Recursos Humanos, para que Recursos Humanos, en la parte de salarios calculara los costos de la nueva plantilla que íbamos a tener. Entonces, dentro de los costos de la nueva plantilla que vamos a tener, qué fue lo que hicimos. Hicimos algo muy sencillo, (...) tiene una plantilla, los recursos que necesitábamos y ellos nos calcularon sobre los salarios base y la anualidad y nos definimos cuáles eran la anualidad. Lo que

decía don Mario en la sesión del lunes que la anualidad de diez salarios dijo que para un concurso interno teníamos que definir una anualidad de trece que era la media de la población que teníamos nosotros. Nosotros lo que hicimos fue que trabajamos esto en estos dos días, para que fuera dinámico este cuadro y pudiéramos hacer, establecer diferentes aspectos.

El Director Loría Caves indica:

De este recurso la mayoría tiene la Caja, (...) alguna posibilidad o sondeo de ver si el recurso que, actualmente, está en los EBAIS va a quedar desempleado en unos términos, no sé cuántos son, pueden ser como 300 por lo menos.

Indica el Dr. Rojas: 465.

Prosigue el señor Loría Chaves y anota:

Digo, si ese recurso o parte de ese recurso etc., digamos le sirve a la Caja o no están pensando en eso, es la pregunta que se me ocurre.

Al respecto, señala el Dr. Armando Villalobos:

(...) Nosotros abrimos un concurso (...).

El Dr. José Miguel Rojas abona:

Recursos Humanos nos pidió que hiciéramos un estudio de bolsas de trabajo, se hizo un estudio de bolsa de trabajo en la Región, solamente había cinco líneas, cinco perfiles que no teníamos: ATAP, auxiliares de enfermería, algunos funcionarios de tipo administrativo, contabilidad, una cosa así que muchas ocasiones uno no sabe, pero no hay nadie apuntado en la bolsa de trabajo y había otro puesto más que ahorita no lo tengo en mi mente. Pero eran cuatro nada más, de lo demás las bolsas de trabajo están sobradas. Entonces, ahí no tenemos.

Respecto a una inquietud del Dr. Salas Chaves:

Indica el Dr. José Miguel Rojas:

Sobradas doctor en que hay suficientes recursos que están inscritos como recurso potencial, para poder ser utilizado y están ahí ya inscritos en las bolsas de trabajo, entonces, cumplen todos los requisitos. Este cuadro da el otro elemento que nos dieron y pedimos era que nos establecieran todos los incentivos que ganaban. Entonces, aquí estamos absolutamente todos los incentivos que, por perfil de puesto, tienen derecho y que son solicitados. Para Montes de Oca, el salario, el costo del salario es de dos mil cero setenta y cinco millones de colones, dos punto cero millones de colones, perdón dos mil millones de colones, son dos mil cero sesenta y cinco ciento treinta y tres mil novecientos noventa y nueve colones. Esto lo que costaría la plantilla de Montes de Oca, si la contratáramos institucionalmente y aquí viene el ejemplo, con diez años de anualidad, si decimos que ellos no entran con ninguna anualidad, (...) el costo de la plantilla es de mil quinientos sesenta y ocho millones de colones. Sí decimos que la gente que va a estar en la Caja, vamos a utilizar la gente más nueva que es la más barata y le decimos, van a tener tres años de antigüedad. Entonces,

la plantilla se nos va a reducir a mil setecientos veinte millones y vamos a dejar los tres años de antigüedad para que baje.

El señor Loría Chaves manifiesta una inquietud: (...) entran de cero.

El Dr. Rojas Hidalgo aclara

Con tres años de antigüedad para el Área de Salud de Curridabat, es de dos mil cuarenta y seis millones de colones. Ya para terminar, esto nos lleva a lo siguiente que, en el cuadro de costos, en este cuadro que tenemos aquí, esto es lo que cuesta UNIBE en la actualidad, no pudimos actualizar salarios, porque UNIBE no nos daba los salarios actuales. Los mil diecisiete el gasto de UNIBE no costos, el gasto de UNIBE era de ocho mil quinientos veintiocho millones de colones, con tres años de antigüedad el costo de institucionalización es de diez mil, o sea, son mil novecientos cuarenta y dos millones de colones más. En el cuadro de abajo, lo que hicimos fue y conste que ahí no tiene dos cosas, uno lo que son la remuneración de salarios, UNIBE paga un 10% y ahí no están los incentivos médicos, UNIBE no los paga. En la parte de bajo, hicimos un cuadro donde le pusimos los incentivos médicos que por Ley, tendría que pagar UNIBE y le pusimos la remuneración que paga la Caja, para poder hacer que con el mismo recurso humano que tiene la Caja, pudiéramos establecer, poder llevarlos a una comparación si pudiéramos tener, con tres años de antigüedad, la diferencia para los tres es de quinientos noventa y nueve millones de colones, o sea, se reduce sustancialmente, de acuerdo a como lo habíamos establecido. Eso que nos quiere decir, nos quiere decir que la parte salarial de incentivos es la diferencia sustancial que se está marcando en el proceso de diferenciación. Entre más anualidades pongamos, más es la diferencia que exista.

Pregunta el Director Devandas Brenes:

Sí poniéndole los incentivos médicos que paga UNIBE.

Al respecto, indica el Dr. José Miguel Rojas:

Sí, poniéndole los incentivos médicos de parte de UNIBE.

El Dr. Macaya Hayes pregunta:

En las cargas sociales.

Responde el Dr. Rojas Hidalgo:

Las cargas sociales se revisaron y se acomodaron.

Pregunta el señor Presidente Ejecutivo:

Y el aporte.

Responde el Dr. Rojas Hidalgo:

Las dos el aporte de funcionarios y lo que la Caja paga como cargas sociales.

Señala el Dr. Román Macaya:

No deberíamos de aportar, incluir el aporte numérico del costo de la Caja.

Al respecto, indica el Dr. José Miguel Rojas:

No, pero si me está dando el aporte de funcionarios, lo que me va a dar es un dato que tiene el funcionario, eso podríamos, inclusive, revisarlo. Podríamos estandarizarlo para el costo de los recursos, en esta parte de aquí, esto nos lo dio la Unidad de Salarios y nos dijo, bueno, es esta las cargas 6.67% que es lo es lo que la Caja.

Prosigue el Dr. Macaya:

Pero eso no es un costo de la Caja.

Indica el Dr. Rojas Hidalgo:

No, no es un costo de la Caja, pero se incluye como parte del salario, uno podría quitarle como el 9% ó 10 punto y resto a esto y disminuye, sustancialmente, el costo del salario.

Indica el señor Presidente Ejecutivo:

Si le reducimos el 9%.

Pregunta el señor Loría Chaves:

El 9% de qué doctor.

Señala el Dr. Román Macaya:

O sea, que las cargas sociales (...) pero eso no es adicional al salario, ya es parte (...).

Prosigue el Dr. José Miguel Rojas:

Sí, aquí nada más lo único que habría que hacer es cambiar esto y ponerle 27%. No es mucha la diferencia, pero sí se produce una reducción de los costos. En síntesis, eso es toda la parte de desarrollo.

Señala el Dr. Armando Villalobos:

En realidad, nosotros sobre esta parte no traemos acuerdo, el acuerdo es lo que se solicitaban el lunes, de la aprobación de las 13 plazas.

Señala el señor Gerente Médico:

Era la propuesta para ya (...), autoricen como un proyecto especial el sustituir esas 13 plazas que ellos van a ocupar, para cómo lo detallaron muy bien, poder comprar el equipo, poder ir haciendo todo el camino que se ocupa.

El Dr. Villalobos Castañeda:

Lee el acuerdo del lunes, básicamente, definir el proceso, para asumir por parte de la Institución, la producción de los servicios de salud, como proyecto especial y la segunda parte, delegar en la Gerencia Médica la integración, conforme a los requerimientos de recursos humanos, señalado en el (...) de los equipos de trabajo que van a ir (...) los procesos de (...), básicamente. El acuerdo (...), el asunto es que estamos hablando de que los equipos de trabajo que habíamos presupuestado, que (...) referente al insumo para que se autorice a las Gerencias y Administrativa donde se disponga algún funcionario, para atender el proyecto (...) para no sustituir. Esto era lo que habíamos pedido y la autorización, básicamente, por el período del tiempo, a febrero del 2020.

La Directora Abarca Jiménez señala:

(...) definir como un proyecto especial el proceso para asumir, es eso, porque no me queda claro, así como está redactado, porque dice definir el proceso para asumir por parte de la Institución, la provisión de los servicios de salud de las Áreas de Salud de Montes de Oca, San Juan, Concepción como un proyecto especial. Ya, ya, ya, tal vez por ser el proyecto especial, definir como un proyecto especial, el proceso para que quede claro, porque no lo entendía. Gracias.

Nota: Se está en la redacción del acuerdo.

Señala el Dr. Salas Chaves:

La idea es que el equipo de Fortalecimiento de Modelo de Atención acompañe a la Dirección Regional, a efecto de la renovar el Modelo de Atención de la (...). Les parece. Cómo lo hicieron en Limón, fue con el Director Regional de allá.

El Director Devandas Brenes:

Que coordine.

Prosigue el Dr. Salas Chaves:

El Director Regional tiene toda la Región, este es un pedacito, de acuerdo el Director tiene que seguir revisando en toda su Región, es inmensa Desamparados. Este pedacito es el que se está utilizando como un modelo demostrativo en el Área Metropolitana, una Región Urbano al final donde se va a fortalecer el Modelo de Atención, es así. Usted tiene que seguir todo con responsabilidad, este pedacito es el que están pidiendo que sea un área demostrativa. Yo ahí creo que el Gerente Médico tiene que ser el líder que ponga la gente a trabajar junta y sino ya conocemos (...).

El Dr. Macaya Hayes apunta:

Bueno con la creación y puesta (...) y funcionamiento de la Gerencia General, parece que esto es un tema aparte, pero incide en eso, el Programa de Fortalecimiento debería de pasar a la Gerencia General.

Señala el señor Gerente Médico:

(...) Que la Gerencia General y la Presidencia Ejecutiva se pongan de acuerdo. La Presidencia Ejecutiva delegue en la Gerencia General, con una nota de la Gerencia y (...).

Pregunta el señor Presidente Ejecutivo:

Algún otro comentario. Procedemos a votar. En firme.

Nota: (...) significa no se comprendió el término.

Por lo tanto, conocida la información presentada, que concuerda con los términos del oficio GM-AJD-8348-2018, de fecha 29 de junio del año 2018, firmado por la doctora Liza Vásquez Umaña, Coordinadora, Jefe de Despacho de la Gerencia Médica que, en lo pertinente, literalmente dice:

“La Junta Directiva en el punto 1, artículo 12º, sesión N ° 8945, acordó con base en el estudio de factibilidad presentado por la Gerencia Médica:

“...que se asuma por parte de la institución la provisión de los servicios de salud de las Áreas de Salud de Montes de Oca, Curridabat y San Juan San Diego Concepción.”

En el tanto que en el punto 2 de ese mismo acuerdo dispuso:

“Dado lo anterior, aprobar el reforzamiento para la Dirección Regional de Servicios de Salud Central Sur, la cual deberá de contar con todo el apoyo necesario para el desarrollo de la implantación de la propuesta aprobada, e instruye a las Gerencia Médica, de Infraestructura y Tecnología, Financiera, Administrativa y de Logística, para que se gestione, según su competencia, las acciones correspondientes con la prioridad del caso, considerando los plazos aprobados en el cronograma de estudio presentado. La coordinación es la Gerencia Médica.”

RESUMEN EJECUTIVO

La Gerencia Médica a través de la Dirección de Red de Servicios y la Dirección Regional de Servicios de Salud Central Sur, ha venido ejecutando el Plan de Trabajo aprobado en conjunto con el Estudio de Factibilidad para la institucionalización de las Áreas de Salud de Montes de Oca, Curridabat y San Juan San Diego Concepción.

De manera conjunta con la Comisión de Puesta en Marcha institucional, se han desarrollado y cumplido con lo establecido en los cronogramas planificados para cada línea de trabajo, ejecutando los estudios previos necesarios para poner en marcha los procesos de contratación

y demás acciones para el logro del objetivo principal cual es asumir la atención en las áreas de salud indicadas, **a partir del 18 de febrero del año 2020.**

Habiendo concluido la fase de estudios previos, conforme se señala en oficio DM-0286-2018, deviene necesario materializar lo señalado en el Estudio de Factibilidad aprobado por la Junta Directiva, en cuanto a la conformación de los equipos de trabajo que instrumentalizarán los procesos de contratación respectivos.

A tales efectos se estima que el mecanismo idóneo para la integración de tales equipos es que se defina este proyecto como uno de “carácter especial”, así, en línea con lo señalado por la Dirección Jurídica en oficio DJ 1809-2017 del 23 de marzo de 2017, la Junta Directiva puede autorizar a las dependencias administrativas de donde se requiere disponer de algún funcionario para atender este proyecto, a nombrar un sustituto en el mismo código de la plaza de ese funcionario, en el entendido de que dicho nombramiento es indispensable para garantizar la continuidad del servicio.

ANTECEDENTES

Dentro de las principales acciones que a la fecha se han desarrollado por parte de las unidades adscritas a la Gerencia Médica y el equipo de Puesta en Marcha se encuentra:

I- Revisión de la sectorización de las áreas de salud de Montes de Oca, Curridabat, San Juan-San Diego-Concepción y Area de Salud Catedral Noreste, la cual, en la presente semana, está en su fase final.

II- Revisión de los perfiles y cantidades precisas de plazas necesarias con los correspondientes estudios técnicos: han trabajado conjuntamente en este asunto, la Dirección de Red de Servicios de Salud, la Dirección Regional de Servicios de Salud Central Sur, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, la Dirección de Proyección de Servicios de Salud con apoyo de los Gerentes Médico y Administrativo, se está en fase final.

III- La Dirección Regional de Servicios de Salud Central Sur, realizó juntamente con la Dirección de Red de Servicios de Salud y la Dirección de Equipamiento Institucional (DEI), revisión exhaustiva del equipamiento necesario para iniciar funciones en estas áreas de salud.

IV- En conjunto con la Gerencia de Infraestructura y Tecnologías y su equipo de directores, la D.R.S.S. y la D.R.S.S.C.S, establecieron la metodología para realizar los alquileres de los inmuebles necesarios para la prestación de servicios de salud, en estas áreas de salud.

V- Se realizó reunión con la Comisión de Control del Gasto y Presupuesto, para dar a conocer los detalles del proyecto de institucionalización, sobre todo para que conocieran el asunto de alquileres a realizar.

VI- Con la Dirección de Presupuesto, se está coordinando para realizar la formulación presupuestaria, para el año 2019 y 2020 de las áreas de salud a institucionalizar.

VII- Se coordinó con el área de ropería y de la lavandería central, para que se realicen los estudios de necesidades correspondientes, y así tener previstas, las acciones a ejecutar con el tiempo suficiente, tal que no se tenga contratiempos en estas áreas de trabajo.

VIII- Se coordinó con el área de planificación de materiales y suministros, para que, en el segundo semestre del 2018, quede listo el ajuste en estos rubros para las áreas de salud en mención.

IX- Con el Área de Servicios Generales, la D.R.S.S.C.S, coordinó todo lo correspondiente a contratos de vigilancia, aseo, zonas verdes y compra de vehículos necesarios.

X- La Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones, está encargada de compra de equipo de cómputo y accesorios, de la red de comunicación, conectividad y otros aspectos propios de la DTIC, para contar con todos los requerimientos en tecnologías de información y que esto sea un factor de éxito., dentro del proceso de institucionalización.

CRITERIO TÉCNICO

Estudio de factibilidad presentado por la Gerencia Médica y aprobado por la Junta Directiva en el punto 1, artículo 12°, sesión N ° 8945, en el que se establecen dentro del Plan de Trabajo cinco líneas de acción: Reclutamiento y Selección del Recursos Humano; Equipamiento; Alquileres de inmuebles; Contrataciones de servicios y Compra de materiales e insumos en efectivo.

En resumen, para las tres áreas de salud, la materialización de las líneas apuntadas supone realizar la selección y reclutamiento de 398 funcionarios, el alquiler de 24 inmuebles para albergar las áreas de salud y sus EBAS, así como la compra de 1.096 equipos médicos, 3.050 equipos de oficina y 15 contratos de otras necesidades como: aseo, vigilancia, mensajería de farmacia, gases medicinales y desechos bio peligrosos.

A tales efectos el Estudio de Factibilidad establece como requerimiento de recurso humano lo siguiente:

Título de puesto	Cantidad
Profesional 3 compras	1
Profesional 2 compras	2
Profesional 2 Recursos Humanos	1
Profesional 3 Asesoría Legal	1
Profesional 4 Ingeniería Electromedicina	1
Profesional 4 Ingeniería Civil	1
Secretaria 3	1
Profesional 1 compras	3
Técnico en gestión en Recursos Humanos 3	1
Analista en TIC 4	1
TOTAL	13

CRITERIO LEGAL

La Dirección Jurídica emitió oficio DJ-1809-2017 del 23 de marzo de 2017, mismo que fue conocido por la Junta Directiva en el artículo 12 de la sesión N°8897 del 30 de marzo del 2017. En el acuerdo de la sesión de cita se señala en lo conducente:

““Se tiene a la vista el oficio número DJ 1809-2017, del 23 de marzo del año 2017, suscrito por el Lic. Gilbert Alfaro Morales, Subgerente Jurídico, y las licenciadas Mariana Ovarés Aguilar, jefe a.i. del Área de Gestión Técnica y Asistencia Jurídica, y Mayra Acevedo Matamoros, Abogada de la Dirección Jurídica (estudio y redacción), en el que atienden lo resuelto en el artículo 18° de la sesión No 8894 del 16 de marzo del año 2017, en que se solicita **criterio sobre la viabilidad de sustituir personal que se encuentre destacado en proyectos especiales.** (El destacado no pertenece al original)

En lo conducente, el citado oficio textualmente se lee en estos términos:

“Atendemos a lo instruido por la Junta Directiva en artículo 18 de la sesión 8894 del 16 de marzo de 2017, en cuanto a emitir criterio sobre la viabilidad de sustituir personal que temporalmente es sustraído de sus funciones para atender proyectos especiales para la Institución y a su vez realizar un nombramiento en sustitución en el mismo código de plaza.

Al respecto, se indica lo siguiente:

La Constitución Política ha dotado a la Caja de un grado de autonomía distinto y superior al que ostentan la mayoría de los entes autárquicos descentralizados, para independizarla así del Poder Ejecutivo y frente a la propia Asamblea Legislativa. En ese sentido, se entiende que la Caja goza de autonomía política o de gobierno plena en materia de seguridad social.

Como manifestación de esa potestad de autoorganización, el artículo 14 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (LCCSS), le confiere a la Junta Directiva el ejercicio de la dirección y organización de la Caja; pudiendo ésta no solo emitir directrices para la organización administrativa y su personal sino también disponer de su recurso humano de la forma en que considere conveniente para el cumplimiento de sus cometidos.

En ese sentido, queda claro que la Junta Directiva cuenta con las potestades de autogobierno y autoadministración suficientes para mejorar y fortalecer el régimen de seguridad social. Potestades que se materializan en los acuerdos que dicho cuerpo colegiado adopte.

De ahí entonces, ante el evento de que se desarrollen proyectos de interés institucional que requieran sustraer funcionarios de sus funciones habituales, bien podría la Junta Directiva autorizar su sustitución bajo el mismo código de la plaza en que aquellos se encuentran nombrados.

Lo anterior, en el tanto se cuenten con los criterios técnicos y presupuestarios que justifiquen tal medida y en el tanto, se motiven en la necesidad de darle continuidad y eficiencia al servicio que se presta. Todo lo cual deberá quedar debidamente documentado.

Ello, porque toda disposición que se haga sobre dichos recursos deberá estar siempre orientada a satisfacer los fines públicos encomendados a la Institución, con lo cual se debe garantizar necesariamente un beneficio tangible tanto para la Institución como para los usuarios de sus servicios. Es decir, las medidas que se adopten sobre el uso del recurso humano deberán conllevar una mejora en la calidad y efectividad de los servicios de salud y de seguridad social.

Por otra parte, resulta necesario destacar que tratándose de proyectos especiales los mismos responden requerimientos institucionales que demandan un abordaje diferenciado a lo que de ordinario se realiza en la Institución; lo cual es justamente lo que le da el carácter de especial. De ahí, que el mecanismo de sustitución que se consulta deviene en excepcionalidad, reservado únicamente para la atención de proyectos especiales previamente catalogados así por la propia Junta Directiva; es decir, no debe acudir a dicho mecanismo para atender actividades o funciones ordinarias de la Administración.

En suma, es viable desde la óptica legal, que la Junta Directiva, a través del acuerdo respectivo, autorice a las dependencias administrativas de donde se requiera disponer de algún funcionario para atender un proyecto especial (así definido previamente por la Junta Directiva), nombrar un sustituto en el mismo código de la plaza de ese funcionario en el tanto sea indispensable para garantizar la continuidad del servicio”.”

RECOMENDACIÓN

La Gerencia Médica, con base en las consideraciones contenidas en el oficio DM-0286-2018, suscrito por el Dr. Armando Villalobos Castañeda, Director de Dirección Regional de Red de Servicios de Salud Central Sur, el acuerdo adoptado por la Junta Directiva en el artículo 12°, sesión N ° 8945, y los criterios técnicos y jurídicos citados, recomienda a la Junta Directiva:

1. Definir el proceso para asumir por parte de la institución la provisión de los servicios de salud de las Áreas de Salud de Montes de Oca, Curridabat y San Juan San Diego Concepción como un *Proyecto Especial*.
2. Delegar en la Gerencia Médica la integración, conforme los requerimientos de recurso humano señalados en el Estudio de Factibilidad aprobado por esta Junta Directiva, de los equipos de trabajo que ejecutarán lo referente a la instrumentalización de los procesos de contratación, quedando autorizadas las dependencias administrativas de donde se disponga de algún funcionario para atender el proyecto, para nombrar un sustituto en el mismo código de la plaza de ese funcionario, en el entendido de que dicho nombramiento es indispensable para garantizar la continuidad del servicio.

La autorización dada comprende el período de tiempo que abarca hasta el 18 de febrero de 2020”.

Por consiguiente, se tiene a la vista el oficio GM-AJD-8348-2018 y habiéndose realizado la presentación por el Dr. Armando Villalobos Castañeda, Director de la Dirección Regional de Servicios de Salud Central Sur, la Junta Directiva – en forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: definir como un proyecto especial el proceso para asumir por parte de la institución la provisión de los servicios de salud de las Áreas de Salud de Montes de Oca, Curridabat y San Juan San Diego Concepción.

ACUERDO SEGUNDO: delegar en la Gerencia Médica la integración, conforme los requerimientos de recurso humano señalados en el Estudio de Factibilidad aprobado por esta Junta Directiva, de los equipos de trabajo que ejecutarán lo referente a la instrumentalización de los procesos de contratación, quedando autorizadas las dependencias administrativas de donde se disponga de algún funcionario para atender el proyecto, para nombrar un sustituto en el mismo código de la plaza de ese funcionario, en el entendido de que dicho nombramiento es indispensable para garantizar la continuidad del servicio.

ACUERDO TERCERO: se instruye a la Gerencia Medica para que el Proyecto de Fortalecimiento del Modelo de Atención, trabaje el proceso de institucionalización de las tres áreas de salud aquí mencionadas, en conjunto con la Dirección Regional de Servicios de Salud Central Sur.

La autorización dada para las 13 plazas solicitadas, comprende el período de tiempo que abarca hasta el 18 de febrero de 2020.

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

Se retira del salón de sesiones el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente Médico y el equipo de trabajo que lo acompaña:

ARTICULO 8º

Se toma nota de que se pospone el siguiente tema para una próxima sesión:

I) Dirección de Planificación Institucional:

Oficio Nº DPI-661-2018, de fecha 5 de diciembre de 2018: presentación del documento final de la propuesta técnica del Plan Estratégico Institucional 2019-2022, solicitado en el artículo 29º de la sesión Nº 9001 del 15-11-2018.

A las catorce horas con quince minutos se levanta la sesión.