



CAJA COSTARRICENSE DE
SEGURO SOCIAL

ACTA SESIÓN
DE JUNTA DIRECTIVA

Nº 9414

Celebrada el

05 de marzo, 2024



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

SESIÓN ORDINARIA N° 9414

CELEBRADA EL DÍA

martes 05 de marzo, 2024

LUGAR

Presencial, Edificio Laureano Echandi, piso 9

HORA DE INICIO

17:00

FINALIZACIÓN

20:50

PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

MSc. Marta Eugenia Esquivel Rodríguez

VICEPRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

Dr. Zeirith Rojas Cerna

REPRESENTANTES DEL ESTADO

*MSc. Marta Eugenia Esquivel Rodríguez
Licda. María Isabel Camareno Camareno
Lic. Jorge Arturo Pórras López*

ASISTENCIA

*Presente
Ausente
Presente*

REPRESENTANTES DE LOS PATRONOS

*Msc. Johnny Alfredo Gómez Pana
Dr. Zeirith Rojas Cerna
Lic. Jorge Luis Araya Chaves*

ASISTENCIA

*Presente
Presente
Presente*

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

*Diplm. Martha Elena Rodríguez González
MBA. Maritza Jiménez Aguilar
Lic. José Luis Loría Chaves*

ASISTENCIA

*Presente
Ausente
Ausente*

GERENTE GENERAL

MBA. Vilma Campos Gómez

SUBGERENTE JURÍDICO

Lic. Gilberth Alfaro Morales

SECRETARIA JUNTA DIRECTIVA

Ing. Beatriz Guzmán Meza



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Sesión de Junta Directiva transmitida en tiempo real a través de la plataforma teams y YouTube.

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

Participan en la sesión Licda. Laura Ávila Bolaños, asesora de Presidencia Ejecutiva, la Licda. Mayra Acevedo Matamoros, abogada asesora de la Junta Directiva, (virtual), Lic. Gilberth Alfaro Morales, director Jurídico, Dr. Wilburg Díaz Cruz, Gerente Médico, Licda. Adriana Chaves Díaz, Gerente de Logística, Lic. Jaime Barrantes Espinoza, Gerente de Pensiones, y la Licda. Gabriela Artavia Monge, Gerente Financiera, Ing. Jorge Granados Soto, Gerente de Infraestructura y Tecnologías.

No participan en esta sesión MBA. Vilma Campos Gómez, Gerente Administrativa, la Licda. Ana Ivannia Barrantes Venegas (Asesora Legal Junta Directiva).

Se incorpora a su primera sesión como miembro de Junta Directiva el Lic. Jorge Luis Araya Chaves.

Sesión inició a las 5:00 pm, se realiza la comprobación de quorum, únicamente estaban presentes 4 directivos Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, Johnny Alfredo Gómez Pana, Zeirith Rojas y Martha Elena Rodríguez González. **Ausentes** los directivos Maria Isabel Camareno Camareno, Maritza Jiménez Aguilar, José Luis Loría Chaves, Jorge Arturo Porras López y Jorge Luis Araya Chaves.

Receso hasta las 5:30 pm

Se retoma la sesión al ser las 5:30 pm, se realiza la comprobación de quorum y se encuentran presentes 6 directivos: Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, Johnny Alfredo Gómez Pana, Zeirith Rojas, Martha Elena Rodríguez González, Jorge Arturo Porras López y Jorge Luis Araya Chaves. **Ausentes** los directivos Maria Isabel Camareno Camareno, Maritza Jiménez Aguilar, José Luis Loría Chaves.

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a las deliberaciones suscitadas, comprobación de quorum:

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Gracias, ok listo.

Bueno, muy buenas tardes vamos a dar inicio hoy en la sala de reuniones del edificio tradicional de la Caja por primera vez la sesión ordinaria 9414, ya integrada la Junta Directiva que está dispuesta en el edificio Laureano Echandi piso 9 para el martes 5 de marzo, de 5 a 9, previo a avanzar le voy a pedir la secretaria comprobación de quórum.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: Buenas tardes, actualmente tenemos 4 miembros de Junta Directiva conectados, don Jorge Porras y don José, Jorge Araya se conectarán a partir



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

de las 5:30pm llegarán acá la sesión y doña Maritza y don José Loría se encuentran ausentes.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias, siendo que somos solo 4 miembros, no podemos darle continuidad a la sesión, por lo que he reiniciaremos a las 5:30pm de la tarde, muchas gracias.

Bajo número 9414, del martes 5 de marzo de 5pm a 9pm de la noche y la indicación que es a las 9:00pm, es porque tenemos demasiados temas pendientes de relevancia ahí cualquier persona que no pueda nada más nos informa para ver si mantenemos el quorum. Por favor comprobación del quórum doña Beatriz.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: Sí, señora, actualmente tenemos 6 miembros de Junta Directiva ausentes don José Loría, doña Maritza Jiménez y doña Isabel Camareno.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias, eso implica que podemos iniciar.

CAPÍTULO I

Lectura y aprobación del orden del día

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

Asuntos

I Comprobación de quórum

II Consideración del orden del día

II Temas Gerenciales

GA-0398-2024	Escenarios de implementación para la definición del salario global CCSS según la Ley Marco de Empleo Público	30
GM-17677-2023	Seguimiento acuerdo de junta directiva sesión N° 9120, artículo 2, del 20 de agosto del 2020. Creación unidad programática del Centro Nacional De Detección Temprana De Cáncer - RETOMAR	30
GA-2388-2023	Política Institucional De Igualdad De Género y solicitud de espacio para presentar la herramienta virtual de	30



	sensibilización en materia hostigamiento sexual y acoso laboral. ref. acuerdo i, artículo 14, sesión 9183.	
PE-DPI-0215-2024	Priorización de Hospitales.	30

IV Temas Confidenciales

GA-DJ-01389-2024	Recurso de apelación interpuesto en contra de la resolución administrativa que dispuso cese de medida cautelar y en contra de la resolución administrativa que ordenó el archivo del procedimiento administrativo ordinario de responsabilidad disciplinaria por supuesto acoso laboral.	
GA-DJ-01283-2024	Recusación contra el órgano decisor y equipo legal del órgano decisor, dentro del procedimiento administrativo de responsabilidad disciplinaria, tramitado bajo el expediente N° 23-00089-1105-OHLB.	
GA-DJ-01387-2024	Recurso de apelación e incidente de nulidad en contra de la resolución administrativa GP-0869-2023 de 12 de junio de 2023, mediante la cual la Gerencia de Pensiones prorrogó la medida cautelar impuesta, consistente en traslado temporal.	
GA-DJ-6292-2023	Recurso extraordinario de revisión contra las resoluciones ASA-DM-RES-012-2023, ASA-DM-RES-014-2023 y DRIPSSCS-ADM-RH-0467-2023.	
GP-0135-2024	Atención de lo acordado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 99° de la sesión N°9400, celebrada el 11 de enero del año 2024. Ref. Caso lesividad.	60
GA-DJ-00335-2024	Revisión de propuesta de resolución para atender diversas gestiones dentro del procedimiento administrativo ordinario de responsabilidad disciplinaria, expediente N° 23-00014-1105-ODIS, sea excepción de prescripción, recurso de apelación y nulidad, contra la resolución inicial de traslado de cargos.	
GA-DJ-1402-2024	Recurso de Apelación contra la resolución de las 14:00 horas del 08 de enero de 2024 emitida por el Órgano Director. Procedencia de la solicitud de aplicación del MAPA. Aplicación de la figura de funcionario de hecho	
GA-DJ-0680-2024	Prórroga de medida cautelar, así como recurso de apelación e incidente de nulidad absoluta contra el traslado de cargos y del procedimiento administrativo y	

IV Temas Confidenciales		
	excepción de litis consorcio pasivo necesario, dentro del procedimiento administrativo ordinario de responsabilidad disciplinaria.	
GA-DJ-0545-2024	Recusación en contra de tres miembros de Junta Directiva, para que no conozcan la orden DFOE-DEC-ORD-00013-2023, relativa al ajuste salarial y recuperación de pagos en exceso a favor de la presidenta ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.	
SJD-AL-007-2024	Criterio legal respecto a la recusación planteada por la presidenta ejecutiva contra los tres miembros de junta directiva que representan el sector laboral, sea doña MRG, JLLCh Y MJA, relacionado al oficio de la contraloría general de la república N° DEFOE-DEC-3200 DE FECHA 19 DE DICIEMBRE 2023 Oficio SJD-AL-0014-2024 Retiro de Oficio	
GA-DJ-00053-2024	Criterio unificado sobre la orden N° DFOE-DEC-ORD-00013-2023, relativa al ajuste salarial y recuperación de pagos en exceso a favor de la Presidenta Ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.	

ARTICULO 1º

Se somete a consideración **aprobación** del orden del día para la sesión de esta fecha, con las observaciones planteadas, que seguidamente se detallan:

- Conocer como primer tema el oficio GM-17677-2023

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la exposición y deliberaciones suscitadas, artículo 1º:

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Me permiten ver primero el tema que ya incluso se había expuesto del Centro Nacional de detección temprana de Cáncer, bueno este Jorge Araya no lo había visto, pero le voy a decir al doctor que haga una presentación lo más simple posible, si les parece compañeros mantendríamos todo el orden que está planteado con la indicación de ver en primer término lo del Centro Nacional de Detección Temprana de Cáncer y el resto en las mismas condiciones, si estamos de acuerdo, por favor, levanta la mano, muchas gracias. Pasaríamos entonces al doctor.



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Sometida a votación para que se adopte en firme es acogida unánimemente 6 votos a favor. Ausentes los directivos Maria Isabel Camareno Camareno, Maritza Jiménez Aguilar y José Luis Loría Chaves.

CAPÍTULO II

Temas por conocer en la sesión

Ingresa al salón de sesiones el Dr. Alexander Sanchez Cabo, Médico jefatura Hospital Dr. Maximiliano Peralta Jimenez

ARTICULO 2º

Se retoma el oficio N° GM-17677-2023, de fecha 28 de noviembre del 2023, suscrito por el Dr. Wilburg Díaz Cruz, Gerente Médico a.i., mediante el cual presentan propuesta de la creación de unidad programática para el Centro Nacional de Detección Temprana del Cáncer, por tanto, retoman el Seguimiento acuerdo de Junta Directiva sesión N° 9120, artículo 2º, del 20 de agosto del 2020.

Se consigna en esta ACTA la presentación, oficio correspondiente a la exposición del artículo 2º:

Exposición a cargo del Dr. Alexander Sanchez Cabo, Médico jefatura Hospital Dr. Maximiliano Peralta Jimenez

GM-17677-2023-Oficio:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-abfd8.pdf>

GA-0403-2024-Oficio:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-0832d.pdf>

GA-DSA-0050-2024 Complemento GA-DSA-0024-2024–Actualización de Presentación:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-2c04b.pdf>

GM-17677-2023-Presentación

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-66081.pdf>

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 2º:

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Vemos este tema me parece a nivel de Junta, realmente el trabajo que ustedes hacen es vital para la población costarricense y sobre todo para la población de Cartago, aunque creo que ya no es exclusivo de Cartago el tema de cáncer gástrico y colon, verdad, y ahí vamos asumiendo otros temas, así que tenemos un nuevo miembro de Junta Directiva, Jorge Araya, que ya se integre a partir del día de hoy. Bueno, ya estamos estrenando esta hermosa sala de decisiones muy majestuoso, esperemos que de aquí se tomen las mejores decisiones para el país, adelante.

Dr. Alexander Sanchez Cabo: Sí, muy buenas tardes a todos, un gusto verlo saber en este caso, bueno a Jorge bienvenido y creo que bueno, hay conversé con Beatriz y con el jefe con doctor Wilburg.

La presentación de hoy, como ya la mayoría de los miembros de Junta, conocen algo al respecto, traté de resumirla y para entonces, en este caso, para que don Jorge pueda tener una mejor, un mejor escenario, lo que vamos a discutir.

En esta ocasión, bueno, el seguimiento a un acuerdo de Junta presentado en el año 2022, este acuerdo de Junta, que fue de la sesión 9120 del 20 de agosto de 2020 me disculpan, es en base a la exposición que realizó la ingeniera Marielos Gutiérrez, Directora de Dirección y Predicciones de Servicio de Salud ante el cuerpo colegiado sobre los escenarios para la nueva construcción del Hospital Max Peralta de Cartago, en esa ocasión cuando se presentó este documento, que así se titula escenarios para la nueva construcción del hospital, ya en este documento, implícitamente en las páginas hay mencionadas, se daba a conocer que el centro de detección temprana de cáncer no estaría contemplado en el nuevo hospital y quedaría funcionando de una manera independiente en las instalaciones que se quedaban viejos junto con la nueva área de salud tipo 3, Beatriz.

Entonces, continuando con el tema solo para que tengamos referencia, estos son la gran cantidad de oficios y acuerdos de todas las instancias técnicas que han emitido criterio, todos a favor de la creación de esta nueva unidad programática que es el centro de detección o de Centro Nacional de detección temprana de cáncer qué es lo que hace referencia el acuerdo de Junta del año 2020.

Para que tengamos una idea muy global, en el año 1995 las características epidemiológicas de cáncer a nivel país ubicaban al cáncer gástrico como una de las primeras enfermedades con mayor incidencia y mortalidad a nivel nacional, si ven esa ese gráfico que ahí se puede enumerar, que yo no lo puedo ver bien, pero ya creo que es la mi graduación, que no traje los lentes porque no me no me los he hecho aun. Bueno en esa ocasión, la incidencia de cáncer gástrico a nivel país era superior a 40 y yo les comenté en la sesión pasada que habían cantones, teníamos cantones como el cantón de Garabito, en el Pacífico central, que tenía una incidencia superior a 50 este fue el principal motivo, Beatriz para que en ese año se firmará un convenio de cooperación entre la Caja Costarricense de Seguro Social, la Universidad de Costa Rica y JICA y de

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

esta manera se crea el centro de detección temprana de cáncer gástrico, que ya tiene 27 años de experiencia como centro de detección temprana y que mantiene durante estos 27 años la misma infraestructura y el mismo recurso humano.

A continuación, al día de hoy, según los datos publicados en este caso, los que tenemos son del año 2020 por GLOBOCAN sí podemos observar que la incidencia del cáncer gástrico y el cáncer colorrectal ocupan el segundo y tercer el tercer y cuarto lugar después de mama y próstata a nivel nacional en incidencia. Pero si usted vamos, las barras rojas, la mortalidad por cáncer gástrico y colorrectal es totalmente diferente podemos ver que casi la mitad de los pacientes que tienen cáncer gástrico o cáncer de colon y recto mueren, no así con mama y con próstata, y este ha sido el principal motivo, Beatriz, para nosotros, plantear hace ya unos 4 años, aproximadamente, la creación de una unidad programática o de un centro, que es recto rice a nivel institucional la política de los programas de Tamizaje, la proyección que nuestro equipo hizo en base a los datos aportados por la coordinación de estadística demográfica de INEC, observamos que solo en cáncer de colon y recto, la prohibición se va a duplicar en los próximos años en cuanto a incidencia, Beatriz. Inmortalidad, pero si vemos un poquito más allá, recientemente, en la Agencia Internacional de Investigación en cáncer pública y nos da a conocer que en nuestro país tenemos más de 13,000 diagnósticos, pacientes diagnosticados con cáncer cada año y que para el 2040 serán 23,000, o sea, se nos va a duplicar la cifra prácticamente en unos 15 a 16 años y hoy por hoy 8 costarricenses mueren cada día por cáncer. Esto nos hace ver Beatriz, que, al día de hoy, ¿Qué es lo que somos? Como centro de detección temprana en el año 95, cuando se crea con la cooperación del Gobierno de Japón, se crea como un programa o como un centro dedicado tamizaje de cáncer gástrico a partir del año 2016 nuestro centro tiene 4 programas, un tamizaje organizado de cáncer colorrectal, un programa de patología biliar y un programa de cirugía percutánea siempre insisto con la misma infraestructura y con el mismo recurso humano, el cómo se ha logrado hace poco, el doctor me pudo escuchar en la Universidad de Costa Rica, yo creo que hemos apostado a la diversidad, diversidad de nuestros Recursos Humanos para poder lograr lo que al día de hoy hemos logrado.

¿Cuál es el objetivo de la creación de la nueva unidad programática? Es un objetivo país, en primer lugar, cambiar la estrategia que nosotros como país debemos tener a nivel nacional en el manejo del cáncer. Cuando me refiero al manejo del cáncer, no es a que todos los cánceres se vayan a operar en nuestro centro, no, me refiero a que se debe implementar una política dedicada a la promoción y a la detección temprana de cáncer, pero una política que tenga un impacto social, si nosotros no tenemos como meta como país que los cánceres se deben detectar en más del 40 al 50% de forma temprana, no vamos a incidir nunca en la mortalidad país, y esto lo podemos lograr optimizando el recurso en red y con la creación de una nueva unidad programática que es la del Centro Nacional de detección temprana Beatriz. Con la creación y planteamos la creación de la unidad ¿Por qué? Porque no existe actualmente en nuestra institución ningún centro ni ninguna unidad que rectorice las políticas o normas que debemos seguir en prevención de y detección temprana de cáncer, pero que a su vez, que lo más importante que operatividad, que organice, que implemente y que controle lo que debemos realizar en

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

la sesión pasada yo les traje un ejemplo que en el año 2012, si mal no me equivoco, cuando se crea en la clínica San Rafael de Puntarenas, y si no que el doctor me rectifique y en el sur, sur, qué se crearon dos unidades con detección temprana a través de serie Gastroduodenal, y se implementó con una inversión muy alta, realmente muy alta y fue en el año 2012 y si vemos los resultados y buscamos cuántos cánceres tempranos se han detectado de la fecha a la, a al día de hoy, yo creo que me sobran los dedos de la mano para poderlo decir. Sin embargo, con mucho orgullo en el centro nuestro, en el centro de Cartago, el año 2023 ha sido el mejor año desde su historia solo en cáncer gástrico, en cáncer gástrico el año pasado se detectaron 134 cánceres y para gloria 35 temprano es la primera vez que detectamos tantos pacientes de forma temprana, no voy a hablar de cáncer de colon y recto porque en cáncer de colon y recto, como es un programa organizado y somos el tercer país de América Latina que tiene un programa organizado de colon y recto en cáncer de colon y recto el 50% de los cánceres detectados nuestros son de forma temprana, por eso insisto, como institución tenemos que apostar a ello, tenemos que cambiar nuestro modelo, tenemos que dirigirnos al primer y segundo nivel y no es que nosotros no seamos del primer y segundo nivel, pero nuestras acciones son encaminadas al primer y segundo nivel, Beatriz.

¿Qué impacto vamos a tener con la creación de esta unidad a nivel nacional y a 10 años de evolución? Porque yo digo a 10 años porque solo posterior a los 10 años y lo dice la evidencia de implementado, un programa organizado es que se tienen los resultados o que se tiene impacto en mortalidad, si seguimos por el mismo camino de hoy sin un Programa Nacional, solo en colon y recto, vamos a tener la evolución natural 234 muertes anuales, colon y recto nada más, no vamos a hablar de gástrico y no vamos a hablar de patología biliar, menos de mamá y menos de próstata. Sin embargo, con el programa propuesto a nivel nacional se va a disminuir en un 35 en la población objetivo. ¿Cuál es la población objetivo? De 50 a 74 años, 82 muertes menos cada año una detección mayor al 50% y con un ahorro superior a los 3,500 millones de colones cada año y estos costos son determinados por nuestro equipo, con el tarifario actual. Seguro estoy de los sesgos que debemos tener porque estoy convencido de que es mucho mayor el impacto que se va a tener con la implementación de una detección temprana, Beatriz.

Ya para terminar, prácticamente este fue el análisis de costo que hizo nuestro equipo, ahí pueden ver y pueden comparar cuánto cuesta una acción preventiva, un paciente, millón y resto un cáncer temprano, tratarlo 3 millones y restos y un cáncer avanzado 46 millones y restos disculpen, pero no veo, no veo bien, Beatriz. Esto fue, eso es un videíto, pero es nada más para que ustedes sepan que nuestro equipo, la Unidad de Investigación nuestra, tiene mapeado, a nivel sí sirve, no así. Beatriz, si me lo pones ahí.

Bueno, simplemente este mapa lo que nos indica es que tenemos mapeado a nivel nacional, tanto para cáncer gástrico como para cáncer de colon y recto, dónde son los cantones que tienen mayor incidencia, los cantones que tienen mayor mortalidad dónde coinciden ambos cánceres, donde debemos actuar con el mapa de calor, y ahí es donde tenemos que dirigir nuestros esfuerzos, ahí es donde tenemos que dirigir nuestros

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

recursos para poder cambiar nuestro modelo, finalmente, la propuesta que traía la el doctor Wilburg, la Gerencia Médica con para el día de hoy, aquí se los dejo.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias. Básicamente para Jorge Araya, que creo que es el único que no conocía este tema con anterioridad. Vos me parece que sí. (...) Básicamente, pues la intención es darle como el contenido real a los acuerdos previamente tomados por la Junta Directiva y en ese sentido, pues darle la condición de Centro Nacional de detección temprana de cáncer a los centros especializados para que pueda, de alguna forma, tener los elementos de ser a nivel nacional, el rector en materia de cáncer creo que esa es fundamentalmente la finalidad que se busca con esto.

¿Doña Martha?

Directora Martha Elena Rodríguez González: (...) Si, muchas gracias, quería ver algunas cosas porque el acuerdo de hoy y toda la documentación que se nos envió habla de la sesión 9120, artículo segundo en la sesión 9120 artículo segundo el 20 de agosto del 2020 Lo que se vio fue un tema confidencial, este tema no se vio ahí. Yo busqué para ver dónde es dónde estaba y no está en ese. Y en la documentación que veo yo, o sea, esto viene desde hace mucho tiempo el mismo, la misma situación y se dice que fue en esa sesión y que este es un seguimiento de esa sesión donde se acordó eso y de verdad que no está y uno busca lo lo busqué en la página oficial y todo para ver si es que había algún error y no está, de los de la documentación, que no sé qué nos enviaron porque tengo una duda, por qué se habla del Centro Nacional de detección temprana del cáncer y no de un Centro Nacional de detección del temprana del cáncer gástrico, que es lo que lo que estaba inicial, lo que digamos, lo que la experiencia que tiene es en gas en cáncer gastrointestinal, porque yo veo otras unidades también que tienen a su cargo el cáncer, ¿Entonces que va a pasar con todas esas unidades? Eso no lo tengo yo, no, no lo no, lo vi para tener claridad con respecto a todas esas otras unidades, en este caso se estaría creando una nueva unidad programática y lo que dice es que se autoriza la Gerencia Financiera, crear una unidad programática y yo no veo entonces los otros criterios, lo de si está, digamos, viene instruir a la al área de estructuras cuando vio a haber estado el área de estructuras haciendo el estudio técnico, entonces vamos a hacerlo al revés, que lo hemos hecho en otros asuntos, primero lo aprobamos y después hacemos el estudio técnico, ese es el ese, es un problema. Entonces en lo que se había, lo que está de la información que encontré, doctor Sánchez, es que dice que era la recomendación fue que bueno inicialmente que se trasladara a centros especializados y que se iba a construir es el acuerdo que algún acuerdo, como le digo, no, no encontré los acuerdos anteriores para generar un área de salud tipo 3, en lo que es el Hospital de Cartago, para que pudiera funcionar, digamos la unidad que ustedes tienen ahí. De forma que organizar e implementar y controlar el programa de tamizaje para cáncer gastrointestinal, entonces digamos yo no veo cuál es el seguimiento del acuerdo todos los acuerdos, toda la documentación, todo dice en seguimiento a un acuerdo de la sesión 9120 del 20 de agosto del 2020, artículo segundo.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Y entonces tengo realmente sigo con una gran duda con respecto a este tema, gracias.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Doctor.

Dr. Alexander Sanchez Cabo: Bueno primero que todo esto es un error y pido las disculpas del caso en cuanto a las numeración o el error, se ha arrastrado, pero efectivamente, en el en el acuerdo de Junta, ya después verificar el el, el, el número y se los, se los comparto, no lo no, tengo la copia a la, a la mano, pero en la sesión de Junta dónde se da a conocer el escenario, que fue el escenario número 3 porque sí recuerdo, porque escuché la esa Junta Directiva y la exposición de doña Marielos Gutiérrez como directora de Dirección de Proyecciones de Servicio de Salud en ese en ese acuerdo de Junta donde se dónde se decide y se vota por el escenario número 3 ese escenario número 3 lo que dice es que se construye el Hospital de Cartago, se queda en las instalaciones viejas, un área de salud tipo 3 y el centro de detección temprana como una unidad totalmente independiente, puede ser que no coincida el número de la de la sesión de la 9120, pero en la, la, el acuerdo de Junta Directiva y el contexto si es el que les estoy diciendo.

Ahora doña Marta, con relación a las unidades que existen hoy en día y que manejan el cáncer en nuestro país, no existe ninguna unidad que se dedique a la detección temprana en nuestro país están todos los hospitales nacionales, todos los hospitales regionales y periféricos que operan el cáncer acorde a sus recursos, pero el objetivo de nuestro que tenemos nosotros como país no es operar el cáncer avanzado el objetivo que nosotros debemos apostar es a detectar de forma temprana el Cáncer y a prevenir el cáncer no existe ninguna unidad en nuestro país que rectorice cómo se deban ejecutar estos programas a nivel nacional y les puse el ejemplo de lo que hicimos en el 2012 en Puntarenas, San Rafael y en el sur, sur en ciudad Nelly y al día de hoy con una inversión millonaria no hay resultados y no hay resultados porque nadie rectoriza, no hay resultados porque no hay rendición de cuenta o no hay Gestión en ese sentido. Humildemente a lo que yo me refiero, es que nuestro modelo debe de cambiar y nunca vamos a poder cambiar si no existe una unidad que rectorice a nivel nacional, cómo se deben desarrollar los programas de tamizaje.

Se me olvidó la tercera pregunta doña Marta (...) Ok, exacto, hoy, hoy por hoy, nuestro centro en el año 2008 si más no recuerdo que estaba la doctora (...) Se decidió que como el rango de acción del centro era a nivel de Cartago se convirtiera en un servicio más del hospital. Hoy por hoy, nuestro centro compite con los problemas de hospitalización, con los problemas de emergencias, hace 6 años que nuestro centro no tiene asignación de recursos para equipos, puede ponerle un ejemplo, nuestro centro adquiere los recursos por las gestiones con la Junta de Protección Social y acciones externas o que es difícil competir un programa preventivo con los programas tan grandes que tenemos a nivel institucional.

Entonces por eso es que hace 4 años mi persona y nuestro grupo decidimos iniciar este camino, Gracias.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias. Doctor Díaz.

Dr. Wilburg Díaz Cruz: (...) Sí, con respecto a lo que menciona doña Marta pues aquí de pedí a Ana María, porque me qué me copiara, me mandará el acuerdo, el oficio que salió erigido a la Gerencia Médica el 24 de agosto es el SJD-1468-2020 eso fue dirigido al doctor bueno, el doctor Roberto Cervantes en aquel momento, como Gerente General, el doctor Mario Luis como Gerente Médico y está relacionado con el acuerdo artículo 28 de la sesión 9120, celebrada el 20 de agosto puede ser que hubiera alguna, alguna situación ahí, dónde concuerda con lo que se expuso el año anterior y este año, con relación a la propuesta de que el centro de detección gástrico pasa a ser una unidad programática, hay que tomar en cuenta que aquí lo que se vislumbra o que se presenta es un híbrido de un centro de detecciones ¿En qué sentido? Porque de una u otra manera muchas veces a nivel internacional se basan los proyectos a la parte meramente curativa, aquí nos estamos yendo un poco más al tema preventivo, porque realmente como bien lo muestra el doctor y como se mostró en la presentación del mes de diciembre, semana me equivoco, pues no es lo mismo curar algo en un estadio avanzado o tardío lamentablemente, que detectarlo de forma oportuna, entonces mucho de la realización y recuerdo los comentarios, tuvo en aquel momento hace harán 2 meses, 3 meses (...) con el nombre y creo que estamos de acuerdo en que pues debemos centralizarlo a la parte de detección gástrica o tubo digestivo, para no tocar, digamos, toda la otra parte en eso en eso, pues compartimos el comentario doña Marta Rodríguez, pero sí es importante que mucho de lo que se ha venido realizando en la parte de detección temprana y oportuna nace en Cartago, en el centro de detección gástrica. Si bien es cierto, como lo explicamos la vez pasada, pues esto nació como una iniciativa país por la alta incidencia de cáncer gástrico, en aquel momento apoyado por el Gobierno japonés, pues realmente la necesidad fue creciendo y el equipo del doctor Sánchez, pues no se quedó solamente con la parte gástrica, sino que fue integrando otras patologías de tubo gastrointestinal que hoy en día pues están dentro de los primeros primeras incidencias, tanto en inmortalidad con morbilidad. Entonces creo que más allá de tema, de crear una unidad programática más, pues sí realmente desde el punto de vista funcional como ente rector, generador de una política de una direccionamiento de la parte de cáncer gástrico, tanto preventivo como la parte curativa, pues sí, realmente la Gerencia lo he visto como una utilidad y parte del acuerdo que nace la propuesta que hacemos en este momento, pues se basa en que dentro de la ocupación que se haría de las instalaciones, que ante una eventualidad de una construcción del Hospital de Cartago sede pues ya quedaría ahí, te diga mente instalado, verdad. Incluso, pues había algunos adelantos de la parte de estructura organizacional, verdad, pero en algún momento, pues nos indicaron, es acuerdo, no es suficiente del 2020 y debe salir como un acuerdo independiente, entonces pues también es parte de lo que nos motiva a presentarle el año pasado y obviamente hacer la continuidad de este año, pero aquí tengo el oficio para que tal vez lo puedan verificar eso.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Básicamente, me parece que lo que se busca es como la gobernanza en materia de cáncer y que ya haya un ente específico

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

que sea el que de los lineamientos de prevención y tratamiento que a mí me parece una necesidad parecida a lo que vimos la semana pasada.

Doctor y don Johnny.

Director Zeirith Rojas Cerna: Gracias, buenas tardes a todos. Tal vez lo primero es señalar que yo estoy con yo, conozco el programa, creo que lo conozco a fondo y me parece que es una excelente labor la que han hecho y si se pudiera replicar y que ellos lo conduzcan, estoy totalmente de acuerdo, 3 observaciones nada más que se hicieron hace como dos meses y que quedaron grabadas que no, que yo creí que se iban a modificar en la propuesta de acuerdos, pero veo que son las mismas.

Primero, la estructura organizacional, no sabemos cuál es y entonces, en aquel momento se había solicitado que se preparara la estructura organizacional para traerla aquí para conocerla. Sin embargo, no, no, no, no se ha traído él, la estructura funcional igual, verdad, no, no las conocemos, cómo va a quedar y entonces, como decían, bueno, podría ser como un cheque en blanco y no, no, no, no me termina de satisfacer el recurso financiero que se le va a dar, yo me imagino el mismo presupuesto que va a tener ahorita, pero tal vez algún refuerzo a detener y entonces bueno, no sé, no se conoce y el otro elemento es el nombre que yo la había señalado insistentemente que debería ser Centro Nacional de detección de cáncer colorrectal, el doctor me dice, bueno, y me queda la patología biliar, verdad. Sí, está bien, estoy buscándole otro nombre, yo le dije, póngale apellido, pero insisto en el cáncer de no sé, otro hecho montón de cánceres que no, que no, que no, que no lo van a cubrir, por lo menos ahora. Entonces, ese sería mi sugerencia, cambiarle el nombre a cáncer, detección cáncer colorrectal y partiendo de que la estructura organizacional, no sé si tendrá que venir posteriormente para ver la parte financiera o que harían la en la administración, porque me queda la duda como sería, gracias.

Dr. Alexander Sanchez Cabo: Sí, yo creo (...) Ok, yo estaba comentando que a doctor porque sí, sé qué hace dos meses hablamos sobre el tema y en la UCR también me lo volvió a decir sobre el tema de nombre y a mí me cuesta, aún tengo hasta yo mismo, tengo la interrogante, por qué si dejarlo vierto para un futuro, que estructura organizacional no los defina o desde ya hacer el cambio de nombre, porque incluso en el informe en uno de los informes de auditoría de 2021, si no recuerdo también hace referencia al nombre del centro porque se ha diversificado.

¿Cuál es mi criterio? En uno de los oficios de la Dirección de Protección de Servicios de Salud, doña María los indica que si el centro va a rectorizar la política de tamizaje a nivel país, en cáncer gástrico y cáncer colorrectal, que son las tercera y cuarta causa de incidencia y mortalidad por cáncer en el país y la segunda a nivel general qué pasa, que con próstata y mama si la población y lo vimos ahora en la UCR, la semana antes pasada, si la población meta o la población objetiva es similar porque son pacientes de 45, 50, 74 años para ambos sexos y tenemos la misma población que el mismo recurso, se destine a establecer las diferentes políticas.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Yo creo que es un tema, pero podemos dejar, no sé a posterior en definir yo me refiero al nombre, porque si en un futuro si decimos ahora cáncer gástrico colorrectal o cáncer gastrointestinal porque me implica también la patología biliar y y páncreas que es el otro, que ya estamos ya para casi a sacar al sacarlo y que si en un futuro la gerencia la Dirección de Proyecciones decide que este centro también abarque la población para la patología de mama y para la patología de próstata, en me refiero a las políticas de tamizaje la parte de prevención. Bueno, ahí cambiamos el nombre por ahora si estructuras (...) lo considera cuando ya terminé su diagnóstico, que debe estar de sacarlo que se cambiaría el nombre, pero si no gastrointestinal, doctor.

Director Zeirith Rojas Cerna: Sí, el. Ustedes tienen cuánto 8, 10, 12 años, ¿Cuántos tienen desde estar funcionando el centro? (...) Toda la vida, 30 años ha llevado a este punto desarrollo, entonces, y lo han hecho muy bien, dicho sea de paso. Ahora vamos con colon y recto perfecto me parece excelente, digamos que no tenemos 20 que sean 10 años ha sido efectivo, creo yo, porque ustedes se han dedicado a eso, verdad. Si yo permítame expresión, utilizo la escopeta y digo voy a hacer mama, próstata, colon, recto, me voy a perder y hay otros programas los otros hospitales que se está se está haciendo, hoy se intenta por lo menos hacer detección, entonces por el momento yo preferí, preferiría o sugeriría no correr gastrointestinal, tubo digestivo o gasto intestinal. Y pienso yo que para ir más a la segura.

Dr. Alexander Sanchez Cabo: De acuerdo gastrointestinal doctor (...)

Que sí lo habíamos comentado era porque se revisó en todo este proceso el nacimiento de todo, de la mayoría de los centros especializados y efectivamente, doña Marta hizo referencia. La mayoría de los centros especializados nacen la unidad programática sin el estudio de estructura organizacional, con posterioridad es que se desarrolla la estructura y la funcionabilidad una vez que estaba queda un poco, eso sí, lo revisamos.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias. Tal vez vemos, ay, don Johnny, perdón y don Jorge.

Director Johnny Alfredo Gómez Pana: Sí, no es revisando día de estos, las 26 políticas que tiene la acá, entre ellas el hospital seguro que hoy nos lo recomendó señora Ministra en la tarde, no veo una política respecto del cáncer en toda la Caja y recién en la Universidad de Costa Rica, que no pude asistir desgraciadamente, pero me parece que nosotros debemos de trabajar una política en relación con el cáncer y me parece que el doctor, junto con don Wilburg, sería de gran apoyo en ese sentido.

Para que, a partir del centro de detección, que me parece que es por donde, debemos empezar a trabajar en el cáncer si nos sale mucho más barato la prevención, que la tensión o la cura probablemente el cáncer y mejor pedir que lamentar, como dicen por ahí. Yo le agradecería, doctor su participación porque cuando Wilburg obviamente en el diseño de una política institucional en relación con el cáncer, ves que llegue hasta donde tenga que llegar, o sea, aquí la política es una línea, pero en términos generales, pero

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

puede establecer las condiciones para que ciertas cosas se deben a nivel institucional y obviamente acompañado de los recursos necesarios para ello, incluso de desde tu control en el sentido de que tú puedas controlar lo que sucede en todo el país, gracias.

Dr. Alexander Sanchez Cabo: Muchas gracias Jorge, yo creo que incluso si el doctor Wilburg lo permite y el quiera indicar cuarto acuerdo, porque esa es mi manera de trabajar, que una vez que esté constituida la unidad programática a los 3 meses se presente acá en Junta Directiva, el primer informe de cuál es la propuesta que nosotros como Centro traemos al país para que se ejecute a nivel nacional el modelo de tamizaje, o sea, de forma escalonada, porque en el primer documento que se envía la Gerencia Médica nosotros propusimos de forma uno a veces un poco soñador, esa propuesta, le hicimos en el año doc., con el doctor Cervantes, no recuerdo el año entonces, cuando sí 2019, y yo recuerdo que hicimos un cronograma y pusimos presentación en Junta y 3 meses después ya arrancaba el proyecto y cuando yo veo el cronograma decía 2020 va a estar esto, 2021 ya va a estar el Sur, Sur 2023 y va a estar el Pacífico Central y 2024 y va a estar la Zona Norte. Entonces mi propuesta porque hay que rendir, hay que rendir la gestión, rendir cuentas, hay que tenemos que hacerlo, es que una vez que esté establecida esta unidad programática, si ustedes lo consideran a bien en los 3 primeros meses de estar constituidas, traer acá cuál va a ser la propuesta, el modelo a nivel nacional, cómo se va a implementar en el Sur, Sur, dónde vamos a comenzar a los tantos años dónde, dónde porque son en 10 años. Eso es bueno me puse la zona del cuello, pero yo creo que vale la pena, verdad, gracias.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias. Don Jorge Araya.

Director Jorge Luis Araya Chaves: Aquí (...) si este está bien, ahora sí.

Bueno, buenas tardes a todas y todos, muchas gracias doña Marta, muchas gracias doctor por la presentación, mi consulta va en relación a lo último que estaba, estaba hablando del tema de las de las sogas al cuello, el acuerdo tercero señala que en un plazo de 8 días se va, se va a definir la estructura funcional y organizacional, le escuché decir que ustedes tienen como un año trabajando en ese tema ¿Ustedes consideran que en esos 8 días van a tener esa esa estructura definida?

Dr. Alexander Sanchez Cabo: (...)

Dr. Wilburg Díaz Cruz: En esto Jorge, pues este tema ya se había hablado desde hace buen tiempo, como ustedes vieron un poco la parte histórica esto viene desde el 2020 en algún momento incluso se valoró no traerlo a Junta porque el acuerdo lo incluía, verdad, porque eso se fue abriendo la posibilidad presentándola en el equipo de estructuras que pertenece a la Gerencia Administrativa. El año pasado cuando lo presentamos, la Gerencia Administrativa en ese momento vino (...) póngale 8 días para presionarlos así entre comillas, verdad. Entonces creo que algunas veces bajo presión alguno departamentos pusieron (...)

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Creo que apoyando lo que mencionaba el doctor es un compromiso de la gerencia como gerencia, pues realmente generar ese ese espacio de la necesidad de desarrollar políticas claras, irnos desde la parte preventiva, que era lo que mencionaba ahorita, preventiva de detección temprana, que creo que ha sido una de las de los intereses nuestros por apoyar esta propuesta y que obviamente podría catapultar de una u otra manera la parte país, porque no se tiene algo establecido en todos nuestros hospitales, se dedican a la parte curativa, verdad, esa parte de salir y analizar la epidemiología, la distribución de una enfermedad en el país, pues lo que el centro ha venido realizando en los últimos, los últimos años.

Creo que estructuras desde el punto de vista práctico ya ellos tenían un avance importante ya el mismo centro, pues tiene una estructura de trabajo, cuando eso lo conversamos con la Dirección Médica del Hospital de Cartago, que es donde ellos están insertos en este momento, pues la misma hospital, digo, ya ellos funcionan solos, obviamente nosotros somos los que inyectamos el presupuesto, somos los que inyectamos cierta parte logística de contratación, pero pues ya ellos tienen una estructura de trabajo, pues organizada, (...) obviamente aquí, pues no es un compromiso del América al 100%, pero sí teníamos el aval de doña Vilma en su momento de que esto concluyera en un periodo de 8 días, verdad.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Gracias, tenía a doña Martha y a Jorge Porras.

Sí, gracias, una pregunta adicional, bueno, me alegro de escuchar que, si entonces siendo el centro de detección de cáncer, gastrointestinal o gástrico. Lo otro es que cuando se creó la unidad aquí se había hecho un gemelo de plazas y así está, así decía un velo de plazas, hice en ese gemelo plaza, se nombraron 4 funcionarios, profesional 4, creo que bueno, no recuerdo que cuál es la persona nombraron 4 funcionarios que me lean las plazas. Entonces tal vez sí sería, es que por eso es que un esperaba que estuviera el informe de estructuras organizacionales, porque para saber exactamente cuántos funcionarios y yo quiero saber el hospital, porque el hospital no se ha construido y la idea era que funcionara ahí, en esa, en esa área de tipo 3 del área de salud tipo 3 y que se quedara ahí porque tengo lo que sí me acuerdo de eso era que los lo que se instaló ahí era de un altísimo costo, hizo una inversión la institución muy grande en los ahí en el hospital de Cartago, yo, puedo pensar que tienen limitaciones y todo, pero se hizo una inversión muy grande.

Entonces, cómo estarían pensando en convertirlo en un centro ¿Cuántos funcionarios estarían ahí? Y si hace falta, como como cosas, aunque yo también estoy de acuerdo en que es necesario tener ese ese proyecto. Lo que sí no digamos, no puedo aceptar, es que la Caja no tenga políticas contra el cáncer, eso sí, sí tienes políticas contra el cáncer, porque la astucia, hacer las políticas y todo, todo, todo lo que hizo con respecto al cáncer, porque cuando estaba para construirse el hospital contra el cáncer ya había todo un presupuesto para eso, todo eso se trasladó a la institución para el tratamiento del cáncer y se generaron las políticas sí, hay política puede ser que puedan mejorarse, pero sí se crearon las políticas. (...) Yo con mucho gusto se las busco y se las paso por favor (...)

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Director Jorge Arturo Porras López: Muchas gracias, no solo, tal vez un comentario efectivamente, para mí la detección debe ser primordial y se hablaba un tema, los recursos y obviamente los recursos en la Caja de somos limitados, verdad. Sin embargo, vi la estadística muy interesante, que no sé si se puede hacer como una redistribución de recursos ¿En qué sentido? Vimos que la detección me sale un 8, un 3 un 8, no me recuerdo más barato que todo lo demás y que el cómo se llama el tratamiento ya algo es de 40 y resto de millones de colones algo así era. Entonces no sé si entre esas proyecciones que se puedan hacer decir bueno con esto nosotros pretendemos más o menos una X cantidad de prevenciones a tiempo, y eso entonces yo podría multiplicarlo por ese monto y podría inferir algunos recursos para una redistribución, yo te digo, bueno, que ya no lo vaya a ocupar para ya el tratamiento como tal, o la cura como tal (...) y obviamente, también deberíamos buscar este otros recursos adicionales para apoyar, porque si no, no puede funcionar en el tema, ese era mi apreciación y si eso es posible, verdad, gracias.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias, yo creo que el doctor tiene clarísimo los datos de costos, que es un tema importante incluso para que quede documentado esto se requequé paga con el ahorro, no solo en el tema emocional y personal de vida de las personas, sino también en el costo institucional y doctor adelante, yo creo que este tema es de las cosas que yo desearía dedicar el 50% del tema en las sesiones de Junta Directiva y en la Presidencia (...)

Dr. Alexander Sanchez Cabo: ¿Así, estamos bien?

Ok, bueno, primero actualmente tenemos 43 funcionarios en el centro de detención temprana. Hace 3 semanas enviamos a la gerencia a solicitud de la de la Dirección de Proyecciones de Servicios de Salud, el número de plazas del centro, plazas propias del centro yo tengo hasta los documentos históricos viejos. Hechos a máquina de escribir de las plazas que fueron asignadas en su momento y me dediqué incluso a rastrear esas plazas y ni las encontré las originales, Ok, pero bueno, tenemos 43 funcionarios, plazas propias del centro.

En ese documento que se le compartió a la gerencia, a la Dirección de Proyecciones hace dos semanas, 3 semanas se también se le dieron a conocer las plazas que no son del centro, que son del centro pero que son administradas por otro servicio, ejemplo doña Marta, cuando se cree el centro se crea, nos asignan una plaza de enfermero profesional, nos asignan una plaza, eran una plaza, dos plazas de (...) y dos de auxiliares sí, más no recuerdo entonces estas plazas de enfermería son están bajo la Dirección Administrativa de la Dirección de Enfermería del Hospital, no son, son nuestras por concepto, pero no las gobernamos nosotros no las podemos administrar porque responden a la Dirección de Enfermería.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Igualmente indicamos en ese oficio el número de funcionarios que pertenecen a otros servicios pero que brindan de forma permanente asistencia en nuestro centro, de que hace vigilancia, dígame aseo y dígame la parte de mantenimiento, etc, etc.

No tenemos plazas en mediadas en estos momentos todas las plazas son propias, nuestras profesionales, no tengo un profesional un P1 de ahí arriba no tengo nada más alto y a pesar de eso, con mucho orgullo, tenemos los resultados de hoy, Ok.

Jorge, se me olvidó la pregunta (...) De costos, bueno, nuestro ingeniero, ingeniero Allan Brenes y Esteban Sánchez, que es un colega que maneja mucho la toda, esta toda esta parte, se ha dedicado.

Es difícil sacar costos en nuestra institución porque no hay un, no hay un costeo de todos los procesos y fíjese la semana próxima voy a tener la posibilidad, nos invitaron como país al quinto congreso Panamericano de cáncer gástrico y nos invitaron como expositor Ok, vamos a dar a conocer en esa región de Sudamérica cuáles son nuestros resultados en tamizaje y la y se titula Impacto Social, o sea, ¿Qué Impacto Social puede tener un programa de tamizaje a nivel país? Yo tenía que llevar costos y yo le dije al equipo, bueno, y como actualizamos los costos, si tenemos dificultad con el tarifario. Cuando vamos a hablar de cáncer gástrico, nada más, eso lo podemos replicar a todos los demás en cáncer gástrico, el cáncer gástrico es muy difícil de prevenir, prácticamente no existe la política en cáncer gas como en colon, colon, yo sí puedo prevenir, pero el gástrico nuestra política tiene que ir dirigida a detectarlo de forma temprana, si yo detecto una lesión pequeñita por medio de la misma endoscopia, yo la hago la recepción, me evito una cirugía, una gastrectomía, una estancia y todo lo que implica para allá y cuando la semana pasada estaba yo revisando lo que vamos a presentar me doy cuenta de que habíamos comparado los costos de temprano y de y de la parte avanzada, pero yo no tenía costos de lo que implica la institución, esa recepción endoscópica y lo que hicimos fue gemeliar, voy a voy a robarle la palabra gemeliarlo.

Yo dije, bueno un procedimiento endoscópico que se asemeje a este que utilice una unidad de endoscopia, un (...), un el mismo recurso humano, el anestesiólogo, el especialista.

Entonces utilizamos el procedimiento de CEPRE, que es una Colangiopancriato retrógrada, y hicimos una (...) y ahí así fue, así como estamos funcionando, pero no importa, no importa por qué. Y además yo creo que tenemos que actuar viendo cuáles son los riesgos que vamos a tomar o a tener nosotros como institución, cuando vamos a tomar una acción y aquí no hay riesgo, Ok, aquí estamos yendo a lo seguro como país estamos yendo a lo seguro, en la línea que debemos seguir de que hay que ajustar muchas cosas, si tenemos que ajustar muchas cosas, repito, iniciamos en el año 95 con esa cantidad de funcionarios. Estamos en el 2024, 4 programas más, yo no la puedo decir la cantidad de pacientes como se ha triplicado, cuadruplicado, prácticamente, con el mismo recurso.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

En la Universidad de Costa Rica la semana antepasada el doctor no me deja mentir, yo hablé un poco de como a veces podemos hacer entre tantas cuestiones que nos está sucediendo en la institución con la fuga de especialistas para poder retener, y esa es una de las virtudes. Entonces apostemos a ello gracias.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias doctor. Si quieren veamos las propuestas.

Audio inaudible del “00:48:52” al “00:49:54”.

Directora Martha Elena Rodríguez González: A mí me queda la duda porque la le correspondería a la Gerencia Financiera la creación de la unidad programática. Si eso más bien no sería de la Gerencia Administrativa, que me extraña que sea la Gerencia Financiera que está bien, los recursos sí que le tocan las Gerencia Financiera, pero bueno, me queda la duda quería aclarar, estaba buscando que no lo haya visto.

Lic. Gustavo Picado Chacón: Digamos que funcionalmente le corresponde a la Gerencia Financiera abrir las unidades de ejecutoras. Lo que sí es que este acuerdo estaría en función de que la estructura, la Dirección de Estructura Organizacional del criterio verdad para poder respaldar la creación de la unidad ejecutora, que finalmente es un traslado del personal y los recursos de un programa de una unidad, pero eventualmente van a requerir recursos porque van a tener que asumir funciones de unidad, ejecutora, verdad, gestión de presupuesto y otras administrativas, en principio, pero eso habrá que hacerlo después, pero lo que digo es conforme estructura organizacional del criterio que eso desemboca o lanza, digamos, la creación de la unidad ejecutora y yo creo que entonces en esa lógica no eres el primer acuerdo, debería ser, digamos condicionado a lo que pasa con estructura, esa sería la secuencia lógica, (...) no, porque cuando traigan la estructura aquí inmediatamente se toma el acuerdo que confundió de la nueva estructura, crease en la unidad ejecutora para el para el centro del nombre que se le dé en ese momento (...)

Audio inaudible del “00:51:30” al “00:52:56”.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Yo propondría, más bien, que nos presente la Dirección de Cáncer el plan institucional de manejo de cáncer, más bien eso, me parece que sería muy valioso y a partir de que lo analizado (...)

Sí tiene que haber lo que pasa es que seguro están ahí (...) pueden ser otros nombres, no necesariamente políticas (...) protocolos, manuales por qué. (...)

Dr. Alexander Sanchez Cabo: Andrés fue que no su no sugirió y fue por vía oficio correo que la, el acuerdo de Junta esté más explícito, como la creación de la unidad para poder hacer el trámite correspondiente y Sergio, que fue con quien conversé.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Si doctor.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Dr. Wilburg Díaz Cruz: Tal vez ahí podríamos agregar, porque estábamos viendo los antecedentes acá y nosotros desde el 2021 le pedimos estructuras y el 2023 le hicimos un recordatorio. Entonces, si podríamos dejar un acuerdo de que se instruya a estructuras de que 8 días, ah bueno perfecto para dejarlo ahí, porque sí, sí es importante.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Sí, estamos de acuerdo en votar la propuesta con los cambios que se le han hecho al, los acuerdos, les solicitaría su apoyo. Y en firme si son tan amables, muchas gracias de forma unánime. Doctor Sánchez siga adelante, no aflojes ese trabajo es vital para este país y demuestra y demuestra que cuando hay interés en hacer las cosas bien se logra. Así que un abrazo a todo el equipo (...)

Muchas gracias, seguimos entonces con un tema que también es muy relevante (...)

Por tanto, una vez presentado el informe del estado actual de la conformación y creación de la unidad programática del Centro de Detección Temprana del Cáncer y según la recomendación de la Gerencia Médica, mediante el oficio GM-17677-2023, de fecha 28 de noviembre 2023, la Junta Directiva de -forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Autorizar la conformación del Centro Nacional de Detección Temprana de Cáncer Gastrointestinal, así como el traslado a la Dirección de Centros Especializados.

ACUERDO SEGUNDO: Instruir a la Gerencia Administrativa para que el Área de Estructura Organizacional priorice el estudio técnico, según lo establece la normativa vigente en materia de estructura organizacional, donde se defina en un plazo de 8 días la estructura funcional y organizacional del Centro de Detección Temprana de Cáncer Gastrointestinal, así como los recursos financieros requeridos.

ACUERDO TERCERO: Instruir a la Gerencia Médica para que, en el plazo de 3 meses presente a esta Junta Directiva, la propuesta de Plan Institucional del manejo del Cáncer a nivel institucional.

Sometida a votación para que se adopte en firme es acogida unánimemente 6 votos a favor 6 votos en firme. Ausentes los directivos Maria Isabel Camareno Camareno, Maritza Jiménez Aguilar y José Luis Loría Chaves.

Se retira del salón de sesiones el Dr. Alexander Sanchez Cabo, Médico jefatura Hospital Dr. Maximiliano Peralta Jimenez

Ingresa virtualmente a la sesión Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, Licda. Natalia Villalobos



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

**Leiva, subdirectora de la Dirección de Administración y Gestión de Personal y
Lic. Daniel Corredera Alfaro, jefe Área de la Dirección de Administración y
Gestión de Personal.**

ARTICULO 3º

Se conoce oficio N° GA-0398-2024, de fecha 04 de marzo de 2024, suscrito por MBA. Vilma Campos Gómez Gerente a.i., mediante el cual presenta solicitud para incluir en orden del día de la Junta Directiva el tema “Escenarios de implementación para la definición del salario global en la CCSS según la Ley Marco de Empleo público N°10.159 y su Reglamento”

Se consigna en esta ACTA la presentación, oficio correspondiente a la exposición del artículo 3º:

Exposición a cargo Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, Licda. Natalia Villalobos Leiva, subdirectora de la Dirección de Administración y Gestión de Personal.

GA-0398-2024-Oficio:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-3379a.pdf>

1. GA-DAGP-0329-2024 Escenarios SG LMEP:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-5b398.pdf>

2. GA-1528-2023 (DAGP Plan de acción LMEP):

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-a24f1.pdf>

3. DAGP-1529-2023 Aten GA-1528-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-7293a.pdf>

4. GA-2259-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-cbbc3.pdf>

5. PE-4855-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-aa48a.pdf>

6. PE-0024-2024:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-6f4f9.pdf>

7. GA-DAGP-0158-2024:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-dadec.pdf>



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

8. MIDEPLAN-DM-OF-0203-2024:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-676c5.pdf>

9. MEM-GA-0055-2024 (DAGP Prorroga MIDEPLAN):

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-ae3fe.pdf>

GA-DAGP-0329-2024 Escenarios SG LMEP 1 2:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-15486.pdf>

GA-0398-2024-Presentación:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-58378.pdf>

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 3°:

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Según la Ley Marco de Empleo Público, ya la semana pasada vimos uno de estos temas y hoy vamos con él, tal vez con uno de los más complejos porque nos hace primero redefinir toda la institucionalidad materia salarial y creo yo les digo que el tema del salario global yo lo he venido analizando desde mis tiempos de jueza y la verdad es que lo que hace este enfoque es simplificar las formas de pago, porque como entidades públicas nos volvimos sumamente compleja con los pluses salariales y cada vez que había que hacer una liquidación o que había que hacer algún proceso de pago la complejidad se iba haciendo absolutamente compleja, entonces creo que este esquema también nos ayuda a simplificar los temas de recursos humanos y ahí veo a doña Natalia y a don Walter que esto justo en el momento en que vamos llegando a un cambio con el SIPE, que pronto tenemos que ver cómo vamos avanzando nos puede ayudar mucho a que entre todo como en unidad. Adelante don Walter y doña Natalia.

Lic. Walter Campos Paniagua: Buenas noches, no sé si me escuchan doña Marta.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: No se les escucha, o sea se escucha muy bajito.

Lic. Walter Campos Paniagua: Se escucha muy bajo, si me escuchan ahora no, me escuchan si, si me escucha, doña Marta si me escucha, tiene el micrófono cerrado, doña Marta.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Es que le estaba dando las gracias a Jorge que nos resolvió el audio, aquí yo le voy a bajar esta altísimo. Adelante.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Lic. Walter Campos Paniagua: Ok, muchas gracias que dicha que me escuchan, verdad.

Bueno buenas noches a todos los miembros de Junta Directiva y a los señores Gerentes que entiendo que están ahí y darle una bienvenida a don Jorge que lo vi por ahí como nuevo miembro de Junta Directiva, bueno ya ha estado pero bienvenida para don Jorge y que bien que estén estrenado una sala, se ve bonita verdad espero como dice doña Marta que sea para bien.

Este tema como dice doña Marta, es un tema digamos muy importante para la institución porque a partir de la Ley Marco Empleo Público, la Ley 10159 se estableció dentro de muchas cosas que trae la ley el tema del salario único o el salario global la institución ha venido manejando siempre un trabajo compuesto y además de eso tiene 596 tipos de puestos que lo hace más complejo, hace más complejo la administración de los recursos humanos creo que somos la institución con más cantidad de perfiles de puestos y eso de todas las materias y de todas las disciplinas, eso lo hace complejo.

La Junta Directiva, con respecto a esta Ley ya ha tomado quizás dos decisiones importantes que me gustaría antes que Natalia haga la presentación señalar.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: Doña Marta, podemos suspender es que no esta grabando (...) no nada más vamos.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Vamos un segundito que no se está grabando y no sabemos cuál es la razón como estamos iniciando hoy aquí nos va a generar algunas situaciones de complejidad denos un segundito para ver como resolvemos.

Lic. Walter Campos Paniagua: De acuerdo.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Y nos van a salir muy caras porque sí vamos a tener que duplicar el esfuerzo yo les pediría, no, yo, doña Marta tiene razón este era algo que necesitamos que la Junta escuche, es probable que haya muchas dudas y muchas temas que tal vez estén pendientes, pero yo creo que para las organizaciones sindicales también es importante ir viendo la luz en este tema, verdad porque, cuándo fue la primera vez que me reuniré con ellos, septiembre no ni fue antes del año pasado a mediados del año pasado, que ya íbamos a empezar que en septiembre imagínense, ya vamos para 6,7 meses y no tenemos ni siquiera la forma para ir ajustando los perfiles, entonces por supuesto yo entiendo a las organizaciones sindicales esto angustia a cualquiera que esté en esa condición o que quiere ingresar a la institución, verdad y si resulta pues de un grado de urgencia, importante, doña Marta no tiene que presentar artículo 26, yo lo entiendo yo tenía que inicialmente decirles que este tema se presentó hoy, se acuerdan que lo vemos en metido en agenda la semana pasada que no se pudo traer, que se trae hasta hoy y hasta hoy, en la tarde tuvimos la información, pero si era importante que empezara este análisis y también pues tener nosotros el conocimiento

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

de lo que está pasando y yo por lo menos de antemano les digo, yo no podría esperar más de un año que esto se resolviera y sin lugar a dudas definir los grupos críticos para resolver el caso de ellos lo más 2,3 meses y tener claridad si el pago va a ser retroactivo, en caso de que los montos sean superiores, que es lo que uno entendería que va a suceder, pero este efectivamente este yo creo que dejaríamos compañeros de la DAGP, el tema aquí para dudas y validar incluso que se pueda ver con las organizaciones sindicales por lo menos, exponerles, yo no sé si ustedes han podido con informarles a ellos de la situación que se tiene ese tema de los perfiles, yo ya se los había hecho, se los había señalado, pero evidentemente son muchos meses que no hemos caminado en esto y yo sé que la DAGP esta con todo el trabajo de todos lados, verdad.

Llegó como el momento de estamos, como por un lado con el ERP y por otro lado con recursos humanos, con todo el tema de las leyes que han cambiado y las implementaciones que son complicadas en una institución que tiene un grupo poblacional muy importante yo lo que sí voy a tratar de revisar es qué podemos hacer con ese grupo que se quedó en el aire por el mes de suspensión, porque además, o sea, a veces la injusticia la que llega a poner verdad la norma, verdad y eso es muy cruel estarían no y no solo eso, probablemente hayan personas que podrían cumplir el tema de los dos años para un nombramiento en propiedad y ya perdieron esa oportunidad entonces yo ahí, Laura ayúdame y David ayúdenme a ver de qué manera podemos resolver una situación que a muchísimas personas les está afectando y este yo les traería una respuesta para de hoy en ocho a ver cómo lo vamos a corregir no vamos a tomar los acuerdos compañeros, pero sí era muy importante que estuviéramos al tanto de lo que está pasando, creo que esto no lo vamos a tener que volver a traer, no sé si jueves o tal vez de hoy en ocho, pero hay que ir caminando sobre el esquema de tratar de hacer esta, este perfilado puestos en un plazo que no sea mayor a un año definitivamente, eso no es justo, no es conveniente y afecta la estabilidad laboral de nuestra gente. Don Johnny.

Director Johnny Alfredo Gómez Pana: Gracias. Sí, yo me gustaría que se planteara otro escenario y yo veo que lo óptimo obviamente es el último verdad que se contrataría externamente, pero el plazo es excesivamente largo y si no llega nadie, por ejemplo pero yo creo que se puede complementar en la opción el escenario dos, como usted dice, doña Marta cometiendo más recursos, pero además contratando externamente gente que le puede ayudar a hacer estos 12 ítems que quedarían fuera, que sería la reestructuración de las series ocupacionales y el modelo de gestión por competencias, que me parece que llegamos al óptimo en materia de cumplimiento de la Ley de Marco de Empleo Público por un lado y por otro lado en la organización ya todas las plazas de la Caja.

Yo creo que la Caja debería tener siempre al óptimo verdad, obviamente nos va a costar más caro, pero no creo que se necesite tener un contingente de gente en esto, si no como dos grupos separados uno trabajando en lo que es urgente para cumplir con el plazo mínimo posible o en caso como dice doña Marta, de un año, cuando mucho espero a la vez con otro equipo de gente los grandes son los objetivos principalmente que creo que no es tan caro como contratar a un grupo de 50 personas para que haga ese trabajo

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

que al final lo terminamos haciendo acá, que eso es lo cierto y además que se le brinde que el proceso sea de capacitación a lo interno, o sea, que la gente adquiera la destreza necesaria para seguirlo dando mantenimiento, entonces un mix de las opciones 2 y 3 me parece que pues sería más óptimo que lo que estamos viendo, verdad buscando básicamente un acompañamiento de expertos que nos vayan orientando en las otras cosas, verdad y si es del caso metemos más gente para hacer las otras fases que hacen que hacen falta ahí, valga la redundancia.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Con un plazo de 12 meses y generando cuáles son los puestos críticos, los perfiles críticos.

Director Johnny Alfredo Gómez Pana: Empezando con prioridades, claro.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Arrancar. Doña Martha, ah bueno, doctor, ya casi doña Martha, don Jorge y el doctor.

Directora Martha Elena Rodríguez González: Si bueno, muchas gracias. Yo no, no quiero discutir el tema porque no lo he revisado y empezar a revisar es difícil así de esta manera, por eso no quiero entrar en esa discusión si o si no, lo que sí quería plantear es que el manual descriptivo de puestos de la Caja es primero super viejo realmente, pero además lo más complicado y yo no sé por qué, pero cuando contratamos casi siempre termina la Caja haciéndolo todo, pero pagándolo también entonces no voy a referirme a esto ahorita, pero porque realmente lo necesito leerlo y estudiarlo con más calma. Muchas gracias.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Don Jorge Porras.

Director Jorge Arturo Porras López: Gracias, doña Marta. Si una consulta nada más sí definimos bueno un plazo 18,12 meses para tener los perfiles de los puestos si mal no me acuerdo, puede hacer que recuerde mal el sistema de planillas nosotros es bastante obsoleto donde tengo entendido y había entendido también que entonces, cuando tengamos todos esos perfiles de puestos tenemos que ir uno por uno definiéndole ese nuevo rol, esos nuevos perfiles a esas personas es así que eso nos llevaría también un tiempo largo entonces para meter los 68.000 empleados que tenemos.

Director Johnny Alfredo Gómez Pana: Son 596.

Director Jorge Arturo Porras López: Si puestos, pero en general la planilla son 68.000.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Se repiten.

Director Jorge Arturo Porras López: Bueno, sí, pero se repiten, pero como le digo pareciera que cada uno tiene que ir uno a uno ingresando nada más es la consulta.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: A mí lo que sí me preocupa, porque para mí era un tema estratégico, es el nombramiento en propiedad y si estos perfiles no están listos podríamos tener el caso de personas que tienen años de estar en puestos que no cumplen el perfil podría suceder don Wálter.

Lic. Wálter Javier Campos Paniagua: No, tal vez para aclarar este para aclarar este dos cosas y a don Jorge bueno y a usted doña Marta, lo primero es que la Caja tiene un sistema de planillas bueno y hablando de SIPE ya migramos el todo nuestro sistema de pagos a un sistema de, digamos de Java, verdad con bases de datos, digamos ahora, pues ya el sistema antiguo ya no existe, digamos, lo hemos venido trabajando paralelamente y eso es parte de SIPE parte del proyecto que ya se concluyó hoy ya la Caja tiene una, su estructura salarial y de impuestos montada sobre una sobre un sobre un moderno sistema, digamos informático eso es un logro histórico, verdad.

Ahora lo que viene es la segunda parte, que es la parte de gestión que hemos llamado y es lo que daña Marta ahora señalaba verdad que ya vamos a ingresar a este gestionar el pago por esa plataforma, eso es importantísimo, eso no tiene nada que ver con el pago de los trabajadores, vea que resulta interesante que 62.000 trabajadores a todos se les paga y todos ganan diferente, porque es por vea la complejidad del pago de nosotros, no hay ningún trabajador, salvo pocas excepciones que gane exactamente lo mismo, verdad por la cantidad de pluses y por todo entonces el sistema es súper complejo, pero digamos, pero si se maneja bien, paga bien y eso es lo que queremos hacer.

Ahora bien, lo que viene a hacer la ley es a estandarizar esto como decía doña Marta al inicio y que en realidad los pagos sean lo más similares posibles, verdad nunca van a ser iguales, pero sí lo más similares posible entonces don Jorge, esa preocupación, digamos no es, digamos no le diría que la tenga y lo otro doña Marta tampoco esa preocupación porque la gente cuando ingresó con los perfiles actuales y cumplen con los perfiles actuales cualquier modificación al perfil es más bien porque nosotros y porque es importante y quiero que quede claro actualizar el perfil porque es la base de la valoración del puesto, no sé si me voy a entender.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Totalmente.

Lic. Wálter Javier Campos Paniagua: Las tareas, las obligaciones, las implicaciones de mi trabajo es absolutamente importante porque yo a partir de ahí defino una puntuación y me explico mejor veamos un sistema de valoración de puestos usualmente va del puesto más alto que tendría el mayor puntaje, digamos, 1.000 puntos ese es el puesto top y ahí va hacia abajo, hasta el puesto menor, pero esa valoración solo se puede hacer con un manual actualizado, porque ahí podría yo incurrir en estas inconsistencias técnicas, verdad y puedo estar valorando un puesto de forma incorrecta, por eso es sumamente importante la actualización del perfil al final de cuentas, si yo agarro cualquier puesto y lo paso ya con el perfil actualizado por nuestro sistema de valoración, me va a dar X puntaje y está Junta tendrá que definir al final cuanto va a valer cada punto vea que interesante, entonces yo multiplicó la cantidad de puntos por el valor

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

del punto que está Junta defina y eso me va a definir al final el salario, eso es lo que dice la ley, que el sistema que debe de aplicar las instituciones es un sistema de valoración por puntos. Pero yo y un poco de la pregunta que decía don Johnny que era muy importante, por ejemplo, si un puesto está sometido a riesgos biológicos, voy a poner un ejemplo, yo debería darle una puntuación al riesgo biológico y eso al final me repercute mi salario, no sé si me voy a entender con ese ejemplo.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Sí gracias, Walter. Doctor.

Director Zeirith Rojas Cerna: Gracias. Yo quería aportar en relación con la propuesta de don Johnny en el sentido de crear un escenario, un escenario más o diferente un cuarto escenario incluyendo en ese estudio, en ese análisis a los trabajadores, hablando con las organizaciones sindicales para que ellos participen y ellos dos, lo más interesados, diría yo el trabajador sacarían este trabajo creo yo en menor tiempo que entre más rápido irán a pagar, le van a pagar antes, entonces tratar de hacer un mix de todos. Gracias.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias doctor. Don Jorge Granados, Wálter tenía la mano levantada, pero no sé si era que se le había quedado.

Ing. Jorge Granados Soto: Muy rápido, muchas gracias, no nada más consultarle a Wálter de lo que han estado conversando pareciera que con la dificultad que hay de obtener digamos esas consultorías a nivel privado y las posibilidades que hay de hacerlo a lo interno, pareciera que el recurso humano que pueda hacer ese trabajo no es cualquier recurso humano, es un recurso humano digamos tiene que tener mucho conocimiento especializado.

Entonces la pregunta es si esas plazas que ustedes eventualmente solicitan, o inclusive si aumentarán la cantidad de plazas a solicitar para bajar los plazos, si son de si se pueden conseguir fácilmente, digamos con el recurso que tenga la institución o tienen que ir a buscarlo afuera en el proceso de selección, que podría durar mucho tiempo y ustedes plantean que los 18 meses o el plazo que duraran era a partir de la dotación de las plazas, gracias.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Don Walter.

Lic. Wálter Javier Campos Paniagua: Sí, gracias. Vieras que nosotros hemos estado trabajando con los grupos de los trabajadores, este doña y miembros de Junta nos hemos reunido cualquier cantidad de veces, inclusive al inicio lo llamamos y los invitamos a que fueran parte de este proceso de actualización de los perfiles y vea que algunos grupos ocupacionales, como los médicos especialistas que hay que reconocer, han puesto ya el perfil y lo hemos nosotros revisado con ellos, inclusive lo que decía doña Marta a los inspectores de leyes y reglamentos, pero cuando llegamos con los sindicatos de mayor cantidad de funcionarios, ellos este y fueron honestos con nosotros dijeron que eso era un trabajo muy técnico, verdad.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Entonces, que ellos sí ocupaban un acompañamiento ellos necesitan, por eso son las plazas de nuestras plazas, las plazas nuestras son técnicos que van a acompañar ese proceso, entonces ellos decían sí, nosotros tenemos toda la voluntad, pero es un trabajo técnico y tienen razón y eso contesta un poco la pregunta del ingeniero Granados, nosotros y la técnica y tal vez ahora Natalia la puede explicar mejor nosotros con nuestros técnicos, con esas plazas que ustedes dispongan si nos la dan nuestros técnicos en valoración, van a reunirse con los grupos ocupacionales, porque quién sabe mejor cómo hace su trabajo los grupos ocupacionales nosotros tenemos que sentarnos con los médicos, con los farmacéuticos, con los microbiólogos, este con los trabajadores de servicios generales, con los nutricionistas y puedo seguir citando grupos ocupacionales y con ellos construir el perfil, pero tiene que tener un acompañamiento técnico porque no es solo voluntad, entonces quería hacer esa observación.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Sí, sí, no claro, pero si su apoyo es importantísimo porque ellos son los que muchas veces nos dicen sobre todo actualizar al farmacéutico en el 94 es muy probable que no hiciera lo que se está haciendo hoy, verdad con la tecnología y con o sea realmente, yo creo que las organizaciones sindicales sí pueden dar un muy importante apoyo.

Natalia.

Licda. Natalia Villalobos Leiva: Tal vez dos cositas en torno a lo que dice don Jorge, la idea de las plazas es más bien tomar la plataforma de los profesionales que hoy tenemos que ya tienen el conocimiento o la experiencia interna para que trabajen en este proyecto y las plazas nuevas es para sustituir el ordinario, entonces ese sería como la línea de enfoque y lo otro es este ay, se me fue, se me fue perdón.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: De todos modos, acordarte que hoy no vamos a tomar decisiones sobre el tema específicamente, así que cuando se acuerde, nos manda un WhatsApp. Pero, realmente creo que hay mucho que hacer yo preferiría que bueno, que los demás compañeros que no están, que lean bien el documento y poder tomar la decisión con ellos y tal vez valoremos si lo podemos traer el jueves o de hoy en ocho ya para ir avanzando, pero ahí sí tendríamos que incorporar que sea un plazo máximo de 12 meses, ustedes nos indican que requerimientos tienen y priorizar los grupos ocupacionales, escalonadamente con las indicaciones si pudiéramos tener de verdad analizados si eso va a implicar un pago retroactivo sería muy importante y creo que tal vez sería bueno de hoy en ocho en vista de que ya yo me comprometí con revisar el tema de las personas que este tuvieron una interrupción de un mes y eso les implicó perder todos sus derechos anteriores, así que yo creo compañeros que para poder seguir los dispensamos les agradecemos y nos veríamos de hoy en ocho para avanzar con este tema ya con una propuesta bajo los términos que hemos conversado y que ustedes nos indiquen que cantidad de personal tienen y ojalá que avancen en ustedes mismos en la propuesta de proyectos especiales para poder generar esas plazas si hay costo y que traigan de una vez si tiene contenido presupuestario. Muchísimas gracias y nos vemos de hoy en ocho si Dios lo permite.



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Licda. Natalia Villalobos Leiva: Con gusto.

Lic. Wálter Javier Campos Paniagua: Muchas gracias, buenas noches.

Licda. Natalia Villalobos Leiva: A la orden, buenas noches.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Doña Martha.

Directora Martha Elena Rodríguez González: Doña Martha, es que me interesaba mucho el tema de igualdad de género (...) sí, pero es que tengo tenía otro compromiso, por eso es que me preocupaba que era hasta las 9 hoy porque tengo otro, tenía otro compromiso y yo lo hice a las 8 pensando que ya entonces disculparme (...) es que me estás esperando ya abajo y yo tenía y tenía mucho interés con ese tema, pero bueno, agradecerles a todos y nos vemos (...).

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias.

Se retomará el tema en próxima sesión.

Se retiran virtualmente a la sesión Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, Licda. Natalia Villalobos Leiva, subdirectora de la Dirección de Administración y Gestión de Personal y Lic. Daniel Corredera Alfaro, jefe Área de la Dirección de Administración y Gestión de Personal.

Se retira del salón de sesiones la directora Martha Elena Rodríguez González.

Ingresa al salón de sesiones Licda. Lorna Gámez Cruz, coordinadora de la Gerencia Administrativa y Licda. Melissa Bermúdez Otárola, Gerencia Administrativa.

ARTICULO 4º

Se conoce oficio N° GA-2388-2024, de fecha 12 de diciembre de 2023, suscrito por MBA. Vilma Campos Gómez Gerenta a.i., mediante el cual presenta Traslado de Política Institucional de igualdad de género y solicitud de espacio para presentar la herramienta virtual de sensibilización en materia hostigamiento sexual y acoso laboral. REF. acuerdo I, artículo 14º, sesión 9183.



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Se consigna en esta ACTA la presentación, oficio correspondiente a la exposición del artículo 4°:

Exposición a cargo Licda. Lorna Gámez Cruz, coordinadora de la Gerencia Administrativa.

GA-2388-2024-Oficio:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-f9fae.pdf>

01. GA-PPEG-0012-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-c4c2e.pdf>

02. GA-0479-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-e0f8d.pdf>

03. GA-0480-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-dbad3.pdf>

04. GA-DJ-2889-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-f0206.pdf>

05. PE-DPI-626-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-6391c.pdf>

06. GA-PPEG-0190-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-6571b.pdf>

07. GA-PPEG-0294-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-b3443.pdf>

08. DSI-API-0096-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-4364a.pdf>

09. Política Institucional de Igualdad de Género-PDF:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-66094.pdf>

Expediente administrativo:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-41be0.pdf>

Política Institucional de Igualdad de Género JD 5MAR24:



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-fa207.pdf>

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 4°:

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Vamos caminando entonces, con la Política Institucional de Igualdad de Género y solicitud de espacio para presentar la herramienta virtual de sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral, pues como es obvio, este tema se trae precisamente porque esta semana se celebra el día de la mujer y este le hemos dado un importante empuje al tema de género las felicito.

Este se trae precisamente porque esta semana se celebra el día de la mujer y le hemos dado un importante empuje al tema género incluso me habían señalado que la obligatoriedad de los cursos virtuales de hostigamiento sexual nunca se ha logrado la idea es lograrlo hoy y este poderlo anunciar el día viernes, vamos a analizar también yo no sé si Lorna lo trae de sorpresa, ella me trae siempre sorpresas pero uno de los de los temas medulares también era algo que podría parecer simple pero para las mujeres no lo es que es la ropa de Hospital que se le da a las mujeres y yo no sé si este tema ya lo tenemos avanzado o no, bueno pero para para el jueves tal vez, porque es un tema que aunque parezca tal vez para algunos, que tiene que ver una bata con un cómo le llaman una pijama sería el pantalón con blusa y cuando Lorna me ha explicado todo el manejo sobre todo de una mujer que está en una condición de que está, se siente mal, que está enferma, hace una gran diferencia y nos da esa sensación de protección de resguardo qué tal vez una bata que anda toda desarmada por el movimiento que uno tiene la cama a veces que se siente mal, que se da vuelta para un lado para el otro, no lo daría, así que eso cambios que son importantes, no son complejos pero hacen una gran diferencia en cómo se sienta una mujer en un servicio de salud con las condiciones más apropiadas así que, adelante.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Perfecto, muchas gracias, me escuchan o no tanto saco un poquito más, muchas gracias, muy buenas tardes, realmente lo que tenemos para esta noche son dos temas por los que estamos convocadas, que es la apropiación de la Política Institucional de Igualdad de Género y el tema de Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral el curso que tenemos virtual fuera y la aprobación de la obligatoriedad de esta herramienta este, sin embargo para hacer ha antes de pasar a la presentación de la política breve, muy, muy breve este comentario con relación a lo que estaba hablando doña Marta justamente ese es uno de los temas que la misma política este desemboca a desarrollar, nos lleva a desarrollar el tema de la ropa Hospitalaria para las mujeres y para los hombres son cosas que definitivamente tienen que ver con política segregadas por género, que tenemos que tomar decisiones no solo en este órgano sino a nivel de toda la institución este los hombres utilizan en los Hospitales pijamas que son de 2 piezas celestes además muy muy acorde a su a su género y las mujeres son las batas rosas que tienen unas tiras por con las cuales se amarran o para atrás o para adelante pero siempre algo se le va a salir entonces muy complejo porque cuando las mujeres tienen que ser ocultadas por ejemplo de la cintura para abajo igual queda completamente

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

expuestas o al revés de la cintura para arriba igualmente quedan completamente expuestas no entendemos, nunca hemos entendido por qué razón no usamos pijamas igual que los hombres con 2 partes abajo y arriba y sí, solo arriba me tienen que ver, pues mira solo arriba.

Pero aquí tenemos esa y son decisiones tan fáciles de tomar y no son más costosas ni mucho menos, tienen lo mismo cuesta una cosa que la otra, pero tenemos que ósea, si eso es digamos como lo más evidente que podemos decir de la segregación por género que tenemos incluso en los servicios de la institución y bueno, es una de las cosas que dentro de la política pues nos llama también hacer esos cambios y ya para entrar digamos en materia, este no le cómo la paso, que aquí no me está pasando, ellos la pasan, en ella, pero yo tengo que ver aquí porque de aquí allá no ve, gracias, así pero no más aquí perdón, bueno, quería hacer nada más referencia a que tuvimos una política a nivel institucional que se que se aprobó el 2 de diciembre del año 2010 y fue la primera política de dicho sea de paso fue la primera Política de Género de Equidad de Género en una Institución de Seguridad Social y fue aprobada aquí en la Caja Costarricense de Seguro Social lo que pasa es que esa política tenía una vigencia de 10 años, lo cual quiere decir que en el 2020 terminaba su vigencia esta Junta Directiva tomó la decisión de darle un respiro de 2 años más este nosotras durante ese proceso procedimos a hacer la nueva política a partir de un estudio, una línea base de brechas analizando en qué habíamos avanzado que había quedado igual o que no habíamos podido del todo ni siquiera mover verdad entonces y justamente a partir de esa línea base se hace la nueva la nueva política de género que es esta es una política completamente nueva y diferente, digamos no, no en él, en la razón de ser, pero sí digamos como en la forma y en algunos incluso de los temas si quiere pasamos gracias.

Qué es lo que procura está esta política principalmente es que se promueva y resguarde la igualdad y la equidad de género a través del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Marco Normativo nacional e internacional en materia de Derechos Humanos y de igualdad de género, Costa Rica como ustedes saben, salud doctor, Costa Rica como ustedes saben es signataria de la mayoría de los instrumentos de Derechos Humanos a nivel internacional y por supuesto que lo que tiene que ver con equidad de género tiene que ver justamente con estos Derechos Humanos y se fundamenta principalmente en el análisis de la situación de la línea base que como les mencioné se hizo previo a la formulación de la política y luego e este ya en lo que sería propiamente las acciones.

El objetivo principal es fortalecer la aplicación de los principios de igualdad de género de manera transversal y progresiva en todos los niveles de actuación institucional tanto interno, es decir a nivel de nuestro Recurso Humano como en los servicios que brinda la institución para la eliminación de todas las formas de discriminación principal a ustedes probablemente les pasaron todo el documento nosotros como nos dijeron que tenía que ser una presentación super comprimida, entonces hicimos como un super resumen del resumen de los enunciados pero ustedes tienen el documento completo donde los enunciados están un poco más explicados.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

En primer lugar tenemos que el primer enunciado: Es que los servicios que presta la institución tengan perspectiva de género y sean libres de discriminación y nos referimos a todos los servicios, no solamente Servicios de Salud, Pensiones, Prestaciones Sociales, etcétera, sino incluso Administrativos o cualquier cosa que hagamos en la institución además, en la promoción de la salud porque la salud se promueve y la enfermedad se previene y además la atención en salud con perspectiva de género, y esto genera a veces como un poco de duda, ¿cómo es una atención en salud con perspectiva de género? ¿Cuál sería la diferencia entre una mujer diabética y un hombre diabético? que qué tiene que ver eso con géneros y al final yo les voy a dar la misma el mismo medicamento ambos, pero es el abordaje de esto porque sabemos que hay algunas enfermedades que sufren más las mujeres, o al revés, justamente por sus condiciones sociales, las mujeres por ejemplo viven más años pero más años enfermas a todas las mujeres nos duele algo siempre de los, como los 35 años algo, algún dolor tenemos, pero llegamos a los 85 y etcétera y dejamos votado al marido ya los 70 años una cosa así, entonces, bueno qué cómo abordamos todas esas cosas, el abordaje social que es muy importante y que también tiene que ver con un determinante social de la salud y que bueno, es muy importante que también lo tengamos a nivel institucional, con relación a al siguiente enunciado.

Al enunciado número tres: estamos hablando de las investigaciones en general que tenemos que promover en la institución con evidencia científica sobre las diferencias, necesidades diferenciadas por sexo se llama que como estoy diciendo no, no son las mismas necesidades para los hombres y para las mujeres este bueno, necesitamos esas investigaciones para poder tomar decisiones después y decir bueno de acuerdo a esta investigación y de acuerdo a estos resultados, esta institución se tiene que comprometer con a y b, luego la transversalización del enfoque de género en la normativa de los procesos, de la normativa y en los procesos de planificación con los procesos de planificación, hemos avanzado bastante siento yo con relación a esto y la normativa bueno, ahí vamos tenemos un, una especie de convenio con la Dirección Jurídica donde estamos, está comprometida a revisar toda la normativa y ver dónde tenemos falencias con relación a la equidad de género este, pero tenemos también que generar y en la normativa no solo hablamos ya de normativa específica, digamos sino también de las decisiones que se están tomando a nivel jerárquico, de circulares este bueno este tipo de cosas, que también tienen que estar alineadas con enfoque de género voy a dar un ejemplo muy breve, el año pasado pudimos aprobar un código de vestimenta un poquito diferente tenía la institución desde el año 2012 un código de vestimenta ya veníamos con códigos de vestimenta 3 o 4 anteriores, pero en el 2012 se aprobó uno que era bueno, tal vez doña Marta si no lo conoció le se van de espaldas de las cosas que venían ahí, pero por ejemplo las mujeres pueden usar aretes y los hombres no y entonces a los hombres los están sacando del trabajo y le dicen que si no se quita la arete lo echan, no puede trabajar.

O le abren un procedimiento y todas las señoras con sus aretes ahí sentadas o las uñas pintadas, que ahora es como una moda que los hombres andan mucho las uñas pintadas

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

sobre todo de negro y eso y entonces no se les permitía o cosas de este tipo ni tatuajes imagínese ahora yo no sé tendríamos que echar como la mitad de la población de la Caja porque y tatuajes imagínese se puede ser, no se pueden tapar, las mujeres no podían andar con 4 más, de 3 o 4 cm arriba de la rodilla y no me imagino a los jefes viendo a ver cómo les miden, a veces arriba, abajo o que tienen que tocar para medir eso, etcétera, cosas tan absolutamente arcaicas y eran y estaban vigentes todavía el año pasado, los pantalones tallados correcto, todo eso entonces, sí entendemos que hay que venir de alguna manera, si no podemos venir en pantaloneta a trabajar, pero no podemos tampoco tomar decisiones con relación a que si soy mujer me permiten o al revés, y si soy hombre no entonces hicimos fundamentados principalmente, en la opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos un nuevo código de vestimenta donde esté no hacemos la diferencia entre hombres y mujeres no les decimos que los hombres vienen de esta manera y las mujeres de otra, sino que decimos, qué es lo que no debe traerse o qué es lo que preferimos que la institución no tenga aquí y lo demás, que no está mencionado, pues es permitido y sí será permitido, cosas que no falten a la moral y a las buenas costumbres tuvimos algunas cosas complejas, pero lo que queremos decir con todo esto es que dentro de las, los que se emite a nivel institucional, que va a ser normativa o lo que sea tiene también que estar permeado por la equidad de género, más o menos esto tiene que ver con el enunciado número cuatro.

En el enunciado número Cinco: la atención integral en salud sexual y reproductiva, garantizando el acceso a métodos anticonceptivos modernos, seguros y de calidad y a una maternidad segura, contrato oportuno y digno y aquí me voy a detener en dos partes fundamentales, primero voy a hacerlo al revés, lo que tiene que ver con la maternidad segura y el trato oportuno y digno ya en esta Junta Directiva aprobamos en el mes de enero, el día Institucional Contra la Violencia Obstétrica, porque es un fenómeno que sigue pasando en la institución que seguimos teniendo, seguimos padeciendo algunas prácticas antiguas que no tienen nada que ver con el trato digno a las personas y además que pueden incluso traer consecuencias hasta de muerte por no tener un trato oportuno además, como dice aquí el enunciado cinco, pero además, con relación a los métodos anticonceptivos en la en la Cumbre de Montevideo se señala la necesidad de que los métodos anticonceptivos sean modernos, seguros y de calidad y ya lo teníamos en la política anterior entonces, la discusión más grande que tuvimos cuando llevamos esta esta propuesta de política para hacer válida con algunos sectores era justamente que nos decían, es que si no son modernos, entonces que o si son modernos son más caros ósea no podemos bajar de ahí porque ya los teníamos en la política anterior y además porque es una de las cosas que el Estado Costarricense firma en monte video como un compromiso entonces tienen que decir eso, anticonceptivos modernos, seguros y de calidad bueno.

En la acción número seis, eh perdón en el enunciado número seis: Hablamos de acciones preventivas y atención integral en materia de violencia contra las mujeres y de género y sabemos aquí que son muy importantes las acciones preventivas, pero también es muy importante el tipo de atención que sea a las víctimas de violencia, principalmente de violencia contra las mujeres, que también tiene un trato diferenciado y también tiene una

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

atención diferenciada era justamente la semana pasada una de las señoras diputadas hacía la acotación de que no era posible que en la Caja Costarricense de Seguro Social estuvieran durando más de 4 horas para atender a una víctima de violación y utilizando el protocolo de las 72 horas y bueno, tenemos todo eso mapeado a través de la Área de Estadística y pudimos ver que en realidad en al día de hoy se están utilizando aproximadamente en promedio 35 minutos por paciente para la primera atención, o sea no sé de dónde sacaron ese dato, pero esto es justamente lo que nos tenemos que abocar que sean atenciones inmediatas para pacientes que están en condiciones de necesidad urgente como esta verdad, que necesitan los antirretrovirales y etcétera todas las cosas que se les tienen que poner bueno, entonces lo que queremos decir aquí es que tenemos que hacer acciones en las dos vías tanto preventivas como que la atención también sea diferenciada.

Además, la inclusión de las personas con limitaciones de oportunidades y de acceso a recursos de protección y aseguramiento aquí hablamos, por ejemplo, de las principalmente porque aquí son mujeres la menor cantidad de personas o al revés, la mayor cantidad de personas de aseguradas directa son hombres entonces y además entonces por ende las mujeres son las que menos tienen aseguramiento directo, pero además son las que tienen más aseguramiento por hacer, seguro familiar lo cual quiere decir que llegará un momento determinado en que no ha gozar de una pensión porque lo que tiene derecho nada más es que se le atienda en salud verdad, cuando tuvo una vida entera de estar asegurada pero atendiendo su familia y en un trabajo doméstico que no está contabilizado pero que es un trabajo finalmente bueno tenemos las cuentas satélite donde ya en las cuentas satélite se pueden ver, digamos cuánto es el trabajo de las mujeres y cuánto sería lo que cuesta ese trabajo verdad ya está, ya está cuantificado por el Banco Central, sin embargo, bueno costaría tanto pero no lo pagamos verdad y entonces bueno, seguimos con esas deficiencias y eso es una de las cosas más importantes en cuanto a estos enunciados porque sí son necesarias atenciones o acciones afirmativas relacionadas con esto hace varios años hicimos con la Gerencia Financiera el Reglamento para el asegurar el nuevo reglamento de aseguramiento de trabajadoras domésticas de que actualmente no ha, no se ha engordado tanto, pero que sigue siendo una acción afirmativa en beneficio de las mujeres porque no se aseguraban por no, por no trabajar tiempo completo en las casas verdad, bueno, si quieres lo pasamos por favor, gracias.

El número ocho: Dice adecuar los espacios físicos de trabajo y prestación de servicios a necesidades particulares de las mujeres y de los hombres esto es muy importante porque no tenemos en la mayoría de los establecimientos de salud espacios físicos donde los hombres, por ejemplo, puedan asumir ciertas, cierto compromiso como por ejemplo los hijos y las hijas, porque los baños son de mujeres donde está el cambiador, por ejemplo o no son mixtos y entonces o no son familiares y entonces si andan con sus hijos e hijas no pueden llevarlos a algún lugar para atenderlos para que puedan ir al baño o para que lo que sea y si hablamos de personas adultas mayores o con problemas de movilidad, mucho menos porque si hay que cambiar a un adulto mayor que usa pañal, por ejemplo, ni siquiera tenemos una mesa de algo o fuerte que pueda este sostener a

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

una persona adulta mayor verdad y entonces todas estas cosas siempre tenemos que verla hasta la parte de la infraestructura tiene que también tener un enfoque de género. En el 9 hablamos sí claro, incluso gracias.

Ing. Jorge Granados Soto: Gracias, no nada más es quizás por desconocimiento, obviamente mío, es que hay algunas de los anunciados que hablan de género, otros hablan de sexo y otros hablan de hombres y mujeres no sé si eso digamos si talvez me podría explicar por qué la diferenciación en algunos y qué implicaría, digamos el que en unos hable de género, en otros hable de sexo, en otros hable específicamente de hombres y mujeres.

Licda. Lorna Gámez Cruz: (...) Cifras de segregadas por género no existen en la Caja, verdad este cuando tienen que ver con cosas más amplias, por ejemplo, como la violencia, los temas de violencia sí tienen incluido la parte de género porque no necesariamente son solo para mujeres y hombres puede haber personas trans, intersec, etcétera entonces tiene que ser mucho más amplios para tomarlos en cuenta, pero básicamente en la mayoría se toma como género, sin embargo hay especificidades que tiene que ser por sexo con hombres y mujeres con mucho gusto.

Bueno, además, mecanismos de medición de las brechas de género que permitan mejorar, la mejora continua y eso nos permite ir haciendo revisiones, sean quinquenales que fue lo que hicimos con la política anterior donde cada 5 años podríamos ir haciendo mediciones de ver cuánto avanzábamos, qué nos quedaba pendiente y las brechas que quedaban ahí expuestas y la eliminación por supuesto de cualquier práctica discriminatoria en la gestión del recurso humano con la Dirección de Recursos Humanos, nosotros hemos tratado de hacer algunas acciones concretas, hemos podido incidir en algunas cosas, por ejemplo, como en los concursos o en algunos carteles o cosas de este tipo, como cuando por ejemplo se decía, se necesita secretaria y entonces de una vez asignábamos que ese tipo de trabajo tenía que ser para mujeres o cuando pensábamos en chofer y pensábamos que tenía que ser un hombre verdad y así van dirigidos y entonces por supuesto así concursan también verdad y entonces seguimos metiendo a la gente en las, en los oficios tradicionales sin darle la oportunidad principalmente a las mujeres, aunque los hombres también de incursionar en otro tipo de actividades para los que pueden también este desempeñarse súper bien exacto, por ejemplo sí guardas o por ejemplo las personas que tienen trabajo secretariales y que si pueden hacerlo, muchos hombres pueden estar en esta área y generalmente está (...) por razón de género este la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar así como la corresponsabilidad de los cuidados eso es muy importante y ahora en Naciones Unidas dice que además le corresponde al Estado la colaboración de esto para que esa corresponsabilidad no solo sea entre los padres o entre la familia, sino que también el Estado asuma la responsabilidad del cuidado de las personas que así lo necesitan.

Y entonces bueno, tenemos que devolvemos un poco a esto hace 14 años, 13 años cuando se aprobó la política anterior pensábamos en el tele trabajo y pensábamos que podía hacer pero una forma de digamos de corresponsabilidad y que las personas

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

pudiéramos estar en ambos lados al principio no fue tan fácil porque las mujeres eran las que pedían el teletrabajo, los hombres no antes de la pandemia, verdad y las mujeres entonces, inmediatamente despedían a la señora que les ayudaba porque entonces para qué si ya estaban en la casa podían hacer el oficio verdad entonces ahí como que no nos salió muy bien la cosa, pero luego de la pandemia la cosa como que se ha emparejado un poco más y puede ser que sí siga siendo una vía importante, no la única tenemos que seguir tomando acciones, tenemos que seguir pensando en cosas, por ejemplo como guarderías infantiles desde la institución, porque las mujeres y los hombres de esta institución no tenemos donde dejar a nuestros hijos e hijas cuando son niños digamos anteriores a la edad escolar esperan entonces bueno ahí seguimos teniendo una brecha, con relación a la detección y a la sanción de prácticas de hostigamiento sexual y acoso laboral, ahora lo vamos a ver un poquito con la otra propuesta que traemos pero definitivamente sigue siendo un punto importantísimo en la institución no solo de detectar, sino de sancionar y de sancionar como se debe porque a veces se hacen las investigaciones se determina que efectivamente ha habido hostigamiento sexual y finalmente o pasa muy poco verdad, una amonestación escrita o cosas de éstas cuando son realmente cosas importantes entonces bueno, esto tiene que seguir siendo un trabajo medular en lo que tenemos que hacer bueno, por supuesto que la Coordinación Interinstitucional verdad para alcanzar la igualdad y la equidad no podemos solas, no somos una isla necesitamos trabajar con otras instituciones y con otras con otras entidades, por ejemplo, con algunas agencias de Naciones Unidas o este internacionales que son importantes también para nosotros y obviamente las acciones con perspectiva de género e interseccionalidad, con un enfoque de Derechos Humanos y con un Desarrollo Humano sostenible y cuando hablamos de Interseccionalidad ayer lo conversábamos en una reunión bueno, estamos diciendo que una persona puede tener un montón de cosas en una sola persona y muchas veces no notamos eso es decir, que puede ser mujer discapacitada con una opción sexual diferente, obviamente puede ser pobre o generalmente verdad y discriminada por diferentes cosas, ahí es donde esa interseccionalidad es importante detectarla para ver cómo abordar a estas personas que tienen multiplicidad de este de discriminaciones bueno, eso sería en esta parte qué este ya ahí termina, ah bueno, ahí está la estrategia.

Entonces, con relación a la estrategia entonces estamos hablando de que tenemos que elaborar y monitorear este una agenda de implementación de la política, más o menos como un plan de acción verdad, para irle tomando el pulso a cómo avanzando porque lo que lo que acabamos de decir es esto la sombrilla, estos toda la, esto todo lo que tenemos que hacer busquemos una agenda de implementación para ver cómo lo hacemos y en qué plazo y cuánto cuesta, transversalización de una transversalización de las metas de planificación institucional donde vamos a tener que tener planes estratégicos, tácticos, presupuesto y planes de acción, la elaboración y actualización de documentos normativos con enfoque de género e interseccionalidad que como les decía ahora ya no podemos hablar exclusivamente de género si no vemos la interseccionalidad a la par de esto, la generación de informes especializados, diagnósticos que identifiquen inequidades de género, actuaciones entre unidades institucionales para la implementación de acciones que cierren brechas de género que seguimos teniendo y

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

por supuesto, como siempre que tiene que ser recurrente la capacitación y la sensibilización del personal para promover un cambio cultural además, desarrollo de estrategias de comunicación que para este cambio no lo podríamos lograr sin estas estrategias y promover la equidad y la igualdad de género en toda la gestión del Recurso Humano, yo creo que esto sí es todo verdad o falta, ah bueno la propuesta de acuerdos los leo doña Marta de una vez, ah bueno, entonces ya.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Por favor, si adelante

Director Johnny Alfredo Gómez Pana: Sí, es que estaba revisando las políticas de la Caja hace unos días a mí me gusta el tema de cumplimiento normativo de hecho es una exigencia el día de gobierno corporativo y me gusta su propuesta porque tiene una forma de cómo controlar la política y la mayoría de las políticas que he visto no la tienen de hecho nadie sabe si están cumpliendo o no, en este caso veo que en el control sería bueno concretarlo en una especie de protocolo que como usted dice que armar las estrategias hay que hacer todo un plan de acción, me gustaría ver luego ver el Plan de Acción de su política verdad y los recursos que requieren porque ninguna política se hace gratis y luego el alcance que tiene, quien tiene que ponerla a trabajar la política también a nivel institucional, quién será el responsable en su ejecución de cada una de las etapas de la política con el propósito de vigilar que en verdad lo esté haciendo y llevar una especie de auto evaluación del cumplimiento para que nos reporte aquí por lo menos cada 6 meses como se está cumpliendo la política, ves quién no lo está haciendo para jalarlo del pescuezo, porque eso se trata perdonando la expresión verdad, se trata de que en efecto las cosas se hagan y lo que me temo es que a veces la política se emite la Junta Directiva tomó la decisión y todo el mundo nadie es congelado ese problema y eso no debe suceder en una institución de hecho yo soy de los que cree que la política debe ser parte de las funciones de quienes son responsables de su ejecución y por lo tanto debe estar incorporados en el manual de puestos, es porque de otra manera no están obligados a hacerlo porque si no lo hacen, este tipo de cosas a mí me parece que son fundamentales de incorporar en las funciones de los puestos para que estos sepan que tienen que hacerlo, porque cuando usted llega nuevo, ocupar un puesto normalmente no te dicen, no te da una inducción y te explican, tienes cumplir la política, que no, si eso debe ser parte fundamental de lo que hagamos en el Institucional me parece, gracias.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Muchas gracias don Johnny me encanta lo que acaba de decir, nosotras tenemos experiencia en esto porque justamente este con la política anterior hicimos dos planes de acción que se revisaron cada 5 años, verdad, para ir viendo justamente dónde estábamos más más avanzados y más atrasados, ver a cuáles brechas persistían y qué y quién no estaba haciendo las cosas porque en todos los planes de acción que hemos hecho nosotros sí tenemos claramente limitados quiénes son los responsables así que también tenemos delimitado quienes no cumplen, lo que nosotras en la política anterior fungíamos como Secretaría Técnica de la política y por eso le llevábamos el pulso a la política a pesar de que nosotros no hicimos el plan de acción directamente, lo hizo una consultoría que fue donada por el Fondo de Población de Naciones Unidas, pero este sí le llevábamos el pulso y sí, claro que tengo hasta super

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

claro dónde están, digamos los rezagos más grandes de la política anterior, donde hemos avanzado más, por ejemplo, el en el año 2010, cuando se aprueba la primera política, las jefaturas masculinas eran un 69%, prácticamente un 70% y hoy en día estamos prácticamente en la equidad, iguales, mujeres y hombres eso qué quiere decir que en 12 años las acciones afirmativas que hemos ido desarrollando han permitido que más mujeres lleguen a puestos de toma de decisiones eso lo tenemos muy claro, lo hicimos bueno, con muchas acciones, no solo con Recursos Humanos, pero sí la mayoría nivel interno.

Tenemos otras en las que no avanzamos prácticamente nada espera entonces bueno, eso siguen siendo retos porque no son cosas como que porque ahora hay una nueva política, todo eso queda atrás y ya empezamos de nuevo, no siguen siendo retos para la institución verdad, pero sí me parece muy bien que podamos venir aquí a decirles a ustedes cómo va, porque nosotras lo que hacemos de acuerdo a lo que se aprobó este en la primera política, es enviarle a la Presidencia Ejecutiva un informe anual de cómo va, sin embargo nunca hemos recibido de parte de ninguna Presidencia Ejecutiva una retroalimentación de que verdad a veces si llegaban a las comisiones porque tenemos bueno en la otra decía que existía una comisión que está inactiva en este momento por no tener política este pero y pues ahí se les podía contar un poco como la historia, pero si podemos explicar dónde nos estamos quedando atrás y ustedes que son los que tienen, sí, principalmente verdad, la toma de decisiones por supuesto que sería una ventaja maravillosa para nosotros, muchas gracias, bueno es que no me están saliendo aquí los acuerdos, dice:

Acuerdo Primero: A partir del conocimiento del documento normativo de la Política Institucional de Igualdad de Género, que queda formando parte del expediente original de esta Acta y de la presentación realizada a la Junta Directiva de forma unánime acuerda:

Acuerdo Primero: Aprobar la política institucional de igualdad de género e instruir a las gerencias y demás unidades institucionales su acatamiento de forma inmediata.

Acuerdo Segundo: La institución fortalecerá el programa institucional para la equidad de género con los Recursos Humanos y materiales requeridos para el cumplimiento de sus funciones como Secretaría Técnica de la Política citada y unidad encargada de direccionar la atención de los compromisos asumidos por el País y la institución en materia de Derechos Humanos e Igualdad de género.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Compañeros, alguna duda o reclamo.

Director Zeirith Rojas Cerna: Si, cambiaron los acuerdos, ah.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Pero estaban iguales, estos acuerdos no eran distintos.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: ¿Que dicen los otros?, los acuerdos,

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Director Zeirith Rojas Cerna: No importa, está bueno, perdón, perdón, disculpe la otra presentación, el primero hablaba, dar por atendidos los acordado las 191- 83, etcétera, el segundo, aprobar la política institucional de igualdad de género e instruir a la Gerencia Administrativa la coordinación de interés social y demás unidades para no importa, sí podríamos volver a presentar, ponerlas.

Ing. Jorge Granados Soto: Perdón y no es que ya existía una política, ah ok, es por vencida.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: venció, por dicha aquí no le ponen plazo, Jorge.

Director Jorge Arturo Porras López: Además, para efectos de reacción tal vez y bueno, se repite acuerdo primero y acuerdo primero 1 y en acuerdo primero es el primer párrafo, sí, sí

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: No, no acuerdo primero hay que eliminarlo exactamente.

Director Jorge Arturo Porras López: A partir del conocimiento y en el primer párrafo esta acta y de la presentación realizada la Junta Directiva de forma unánime acuerdo yo creo que es unánime, es eventual, puede ponerse nada más la Junta Directiva acuerda nada más, en el tema de redacción.

Director Johnny Alfredo Gómez Pana: Sí hay un formato de política.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Sí, este está pegado a ese formato sí, claro, tiene que pasar, además, primero por una revisión de la Dirección de Planificación, que tiene que dar un aval para que diga que está apegada al formato que ellos hicieron luego a la Dirección Jurídica, tenemos una serie de pasos para que se puedan aprobar estas políticas de aquí en Junta y para poder llegar aquí ya hemos pasado por esos por todos esos pasos.

Director Jorge Luis Araya Chaves: Muchas gracias doña Marta, buenas noches la pantalla este, ahora sí, listo decía que tengo tenía una duda en relación a la cual el segundo, pero me parece que como lo están redactando ya, ahora sí me queda completamente claro verdad, no queda claro, quién iba a quedar ahí responsable o si era algo aspiración al meramente con lo cual igual estoy de acuerdo pero si es importante ponerle ahí quien va a ser la persona encargada de la gestión agradezco mucho esa esa aclaración.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias a todos, ya voy, ya voy muchas gracias a todos por las aclaraciones y a ustedes por el trabajo que se ha hecho, creo que es un momento oportuno que este tema tiene varios meses ahí, verdad como todo lo de género, pero bueno, si las cosas llegan cuando tienen que llegar y les pediría a los compañeros que si estamos de acuerdo no tenemos para firmeza, pero bueno,

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

ustedes nos ayudan con sacar esta Acta pronto ojalá para el jueves es cortita, así que les pido compañeros su voto para aprobar está política, así como la instrucción no puedo aprobarlo en firme, pero bueno queda aprobado por unanimidad con los presentes y ya quedará en firme una vez que veamos el acta que esperaba que fuera jueves o martes a más tardar, realmente agradecerles este nosotros, vamos a celebrar el viernes a la Comunidad Malecu el día de la mujer, son bienvenidos los que nos quieran acompañar es un viaje largo, pero la Comunidad está muy entusiasmada, muy ilusionada y a mí me ilusiona más y poder ir a compartir con comunidades donde tradicionalmente no se celebran estas actividades y hasta reconocimientos vamos a tener para mujeres Malecu, que han preservado su cultura y su lenguaje así que bueno ahí les mandaremos a los que no nos puedan acompañar, pues las fotos, los vídeos, pero sobre todo las vivencias que con esas poblaciones yo ya he tenido otras actividades con la población Malecu y de verdad que son dignos representantes de los Costarricenses que tenemos que aprender mucho de ellos y de ellas.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Así que llevamos la noticia de que ya tenemos política

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muy bien muchas gracias, démonos un aplauso porque lo merece (...) dejamos priorización para el jueves y avancemos con este, 5 minutos (...) de decir muy complicado de que se cumpla.

Por tanto, con base en la presentación realizada por la Licda. Lorna Gámez Cruz, coordinadora de la Gerencia Administrativa, contenida en el oficio N° GA-2388-2024, la Junta Directiva- en forma unánime-**ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Aprobar la "Política Institucional de Igualdad de Género" e instruir a las Gerencias y demás unidades institucionales su acatamiento de forma inmediata.

ACUERDO SEGUNDO: Instruir a la Gerencia General para que gestione lo correspondiente para fortalecer al Programa Institucional para la Equidad de Género con los recursos humanos y materiales requeridos para el cumplimiento de sus funciones como Secretaría Técnica de la Política citada y unidad encargada de direccionar la atención de los compromisos asumidos por el país y la institución en materia de Derechos Humanos e Igualdad de Género.

Sometida a votación para que se adopte en firme es acogida unánimemente 5 votos a favor. Ausentes los directivos María Isabel Camareno Camareno, Maritza Jiménez Aguilar, Martha Elena Rodríguez González y José Luis Loría Chaves.
Pendiente de Firmeza

Receso...

Se retoma la sesión

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

ARTICULO 5º

Se retoma oficio N° GA-2388-2024, de fecha 12 de diciembre de 2023, suscrito por MBA. Vilma Campos Gómez Gerenta a.i., mediante el cual presenta Traslado de Política Institucional de igualdad de género y solicitud de espacio para presentar la herramienta virtual de sensibilización en materia hostigamiento sexual y acoso laboral. REF. acuerdo I, artículo 14º, sesión 9183.

Se consigna en esta ACTA la presentación, oficio correspondiente a la exposición del artículo 5º:

Exposición a cargo de la Licda. Lorna Gámez Cruz, coordinadora de la Gerencia Administrativa.

GA-2388-2024-Oficio:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-f9fae.pdf>

01. GA-PPEG-0012-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-c4c2e.pdf>

02. GA-0479-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-e0f8d.pdf>

03. GA-0480-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-dbad3.pdf>

04. GA-DJ-2889-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-f0206.pdf>

05. PE-DPI-626-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-6391c.pdf>

06. GA-PPEG-0190-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-6571b.pdf>

07. GA-PPEG-0294-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-b3443.pdf>

08. DSI-API-0096-2023:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-4364a.pdf>

09. Política Institucional de Igualdad de Género-PDF:

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-66094.pdf>

Expediente administrativo:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-41be0.pdf>

Presentación herramienta virtual JD 5MAR24-ppt-PDF:

<https://www.ccss.sa.cr/arc/actas/2024/files/9414-7741e.pdf>

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 5°:

Licda. Lorna Gámez Cruz: (...) que se trata esta herramienta. Si quiere pasamos, perfecto.

Es una herramienta que se hizo una herramienta virtual, que abarca los dos temas, el tema de hostigamiento sexual y el tema de acoso laboral y nos fundamentamos principalmente en la prevención del hostigamiento sexual, dado que el artículo 5 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual habla de las responsabilidades de prevención y dice que todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes laboran ahí por medio de una política interna que prevenga de saliente evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual con el fin con ese fin deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directo o de otro tipo, bueno y continúa ahí un poco más para abajo, pero lo más importante es la obligatoriedad que tenemos con relación a este tema este tema está incluido ya. Si quieres lo pasamos a la siguiente.

En la normativa de relaciones laborales, vieras que es que a mí me sale una cosa aquí que no me deja leer bien, ya esté. En la normativa relaciones laborales y si bien tenemos un capítulo completo relacionado con este tema uno con el de hostigamiento y un capítulo completo relacionado con el de este acoso laboral, que es un tema, digamos, un poco más complejo, pero bueno que tenemos ahí y que, dicho sea de paso, en el caso del acoso laboral no tenemos ley, pero la institución sí tiene normativa relacionada con esto verdad que es importante.

Bueno entonces, solo para comentarles que según los datos que tenemos del CIPA en el periodo de 2008 al 2022 se registraron 700 casos o denuncias, no tenemos todavía los datos del 2023 de los cuales el 57% de las denuncias se dan por hostigamiento entre personas funcionarias y el 43% restante se dan de personas funcionarias hacia personas usuarias y es un, o sea, estamos ya casi la mitad y la mitad como pueden ver y además señala que en el periodo del 2008 al 2022 el promedio era de 88% de las personas que denunciaban, o sea a las personas que denunciaban eran hombres. A partir de la experiencia del programa institucional para la equidad de género, entonces existe un importante subregistro porque nosotras damos asesoría con relación al tema y de la asesoría que nosotras damos de este tema, las personas que consultan hemos hecho

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

un cálculo que ni el 20% de las personas que reciben asesoría con nosotras terminan en denuncias y no denuncian estas personas, la gran mayoría verdad se llevan la información, pero no denuncian, motivos muchísimos, incluso los que estaban hablando ustedes antes la gente que está, digamos interina, que tiene temor, que tiene verdad priva aquí como operación arroz y frijoles y entonces verdad también la gente se queda, se queda sin hacer nada, prácticamente. Podríamos pasar, gracias.

En el periodo desde el 2013 al 2022 también el CIPA registra 178 denuncias aproximadamente el 28 de estas, 28% se dio de hombres contra mujeres, el 25% entre mujeres, el 18% entre hombres y un 11% de mujeres contra hombres y el 18% restante en diferentes configuraciones cuando hay más de 2 personas involucradas en la mayoría de los casos denunciados el 60% del acoso es ejercido por la jefatura, verdad este hacia las personas subalternas, el 40% es entre compañeros y según la información del CIPA solo un 8.3 de las denuncias terminan acreditándose en el programa para la equidad de género, lo que ya dije era la mayoría de las denuncias de las asesorías no terminan en denuncia. Seguimos, gracias.

Este con relación a la justificación, implementación de la herramienta virtual que ya existe y ya está a disposición de todos ustedes existe una necesidad, por supuesto, del recurso tecnológico para brindar información a más personas, contar con información actualizada y correcta, insumos para posibles denuncias, corrección de las conductas en los ambientes laborales y apoyo en los procesos de inducción del recurso humano nosotros desde hace aproximadamente 10 años participamos en el proceso de inducción de oficinas centrales que a veces vienen personas de otros lugares, verdad, por ejemplo, se puede hacer lo han hecho con la gente del Hospital México y vienen aquí y entonces participamos en esto, pero sabemos que eso no tiene demasiada incidencia porque es solo para oficinas centrales o uno que otro hospital y ya está entonces la idea de esta herramienta es que esté disponible para todas las personas 500 personas pueden estar trabajando en esta herramienta al mismo tiempo, es una herramienta siento yo que bastante amigable y bueno, pues creo que contar con este recurso es más fácil que lo que hacíamos nosotros de ir a las a los lugares, a los establecimientos de salud a Coronado, fuimos un montón de veces con la gente de enfermería y con verdad, pero día abarcábamos 50 personas por tiro, cuando era mucho, era entonces cuando llegaba fin de año, pues era nada con relación a los más de 60.000 empleados verdad entonces, bueno pero con la herramienta, pues creemos que podemos avanzar más. No lo pasaron, verdad, ya.

Ya bueno, la herramienta cuenta con 4 módulos más o menos tiene unas dos horas de duración es autogestionada, verdad que es muy importante, aborda los contenidos de hostigamiento sexual y de acoso laboral, también va dirigido a las personas funcionarias que realizan este estudios y personal subcontratado que este presta servicios para la institución nuestra normativa dice que este la normativa de relaciones laborales tiene obligatorio cumplimiento para todas las personas que prestan servicios para la institución, trabajan para ella o no directamente, es decir, para también empresas que se subcontratan servicios entonces va dirigida para todas las personas y por supuesto,

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

como dice aquí estudiantes, porque sabemos que tenemos hospitales, escuela donde va muchísimas personas que no prestan servicios para la institución pero que transitan diariamente por nuestras instalaciones, se puede realizar en la computadora institucional o se puede conectar a la red de la Caja registra el nivel de avance hasta completar el 100%, es decir, le va diciendo, va por un 25, va por un 30% y así hasta que dice 100% ya terminó la herramienta.

Cada jefatura debe organizar el trabajo y autorizar el permiso correspondiente a las personas funcionarias para ingresar a la herramienta y completar la actividad es algo realmente muy sencillo, son dos horas y ya todos la pueden terminar y se debe definir una estrategia de implementación para las personas funcionarias a su cargo, que no poseen equipo de cómputo, pensamos aquí por ejemplo en las personas que trabajan en el taller, en choferes, en el taller de ebanistería, etcétera verdad que no trabajan directamente con computadora, pero que se puede hacer de buscar una modalidad para que todos puedan completarla.

Han finalizado completas, la Gerencia Administrativa, está en proceso la Gerencia de Infraestructura y Tecnologías, la Gerencia de Pensiones, la Gerencia General y la Gerencia Financiera y la Presidencia Ejecutiva (...) Ajá.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Y es un tema, verdad, incluso nosotros tenemos que guardar la paridad de género a nivel de integración.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Ah, bueno.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Y de Gerencia no ve.

Licda. Lorna Gámez Cruz: A diciembre del 2023 había habían finalizado 1.334, o sea, nosotros dando charlas de hostigamiento sexual, jamás hubiéramos podido alcanzar en esa en tan pocos meses 1.334 personas hubiera sido imposible entonces la herramienta ha sido fantástica para nosotros en ese aspecto.

Seguimos.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Este año.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Este año terminan estas esperamos verdad y para el 2024. Seguimos.

Y estos serían las propuestas de acuerdo, ya me da miedo leer los acuerdos.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Dale, dale.

Licda. Lorna Gámez Cruz: ACUERDO PRIMERO: Una vez conocido el proyecto Herramienta Virtual de sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral, implementado por el Programa Institucional para Equidad de Género de la

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Gerencia Administrativa, se instruya las gerencias su implementación obligatoria a todo el personal, como medida preventiva contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral en la Caja Costarricense de Seguro Social.

ACUERDO SEGUNDO: Se instruye a la Dirección de Administración y Gestión de Personal para que proceda de inmediato a incorporar la herramienta virtual de sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral, como parte de la inducción al personal de nuevo ingreso, con la finalidad de mantener mejores ambientes laborales y de prestación de servicios.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Don Jorge.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Ah, perdón hay uno más.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Don Jorge, adelante antes de que lo lea.

Lic. Jorge Luis Araya Chaves: Si gusta lo lee, doña Lorna no importa.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Ah, bueno, perdón, debido a la.

ACUERDO TERCERO: Debido a la importancia del tema y las responsabilidades conferidas en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia 7476 se acuerda reactivar la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual, misma que estará presidida por el Programa Institucional para la Equidad de Género.

Ahora sí.

Lic. Jorge Luis Araya Chaves: Gracias, está grabando si o no (...) ahora sí.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Abrí Teams.

Lic. Jorge Luis Araya Chaves: Es que son 3 micrófonos.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Por si acaso.

Lic. Jorge Luis Araya Chaves: Gracias, es tripartita la grabación.

Gracias doña Lorna, yo no, no sé si es, puede ser que esté hablando desde el desconocimiento, pero el acuerdo segundo me parece que atarlo solo al personal de nuevo ingreso, podría ser incluso hasta una limitante, o sea por porque no pensar que esto cada dos años o cada cierto tiempo se le esté recordando al personal la ley o sea, esto es un asunto que todo mundo debería saberlo de memoria ojalá, eventualmente, durante sus 30 años de servicio en la institución, no solamente como personal de nuevo

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

ingreso hasta que se aburra la gente así a que tiene que ser de esa forma, si es que aburre o que se yo, pero solo de esa manera creo que vamos a calar y hacer diferencias realmente en entender que el acoso sexual y el acoso laboral y estas cuestiones son complejas, este hay que abordarlas de manera seria y no es un asunto desde mi perspectiva, solamente para una persona que ingresa está ingresando por primera vez en la institución debería hacer algo continuo, verdad no sé si un año, dos años o 3 años ustedes son los expertos, pero sí me gustaría que ese acuerdo segundo fuera un poco más allá de lo que se señala, no sé si es que hay alguna limitante, pero más bien quedo atento que ustedes me indiquen, pero sí me gustaría que hubiera un poco más de contundencia en la forma en que abordamos este tema desde la Junta Directiva. Gracias.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Adelante Lorna.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Bueno lo que estamos diciendo en el acuerdo primero es que se está instruyendo la (...) hacer esta herramienta para el personal actual (...) instruir a las gerencias la implementación obligatoria de la herramienta virtual de sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral, si, sí, pero por eso lo que le estoy diciendo, es que él habla del segundo del segundo acuerdo, donde también estamos diciendo que además de que todos nosotros tenemos la obligatoriedad de hacerlo, verdad para la gente que va entrando también tienen que hacerlo ya, o sea, cuando entran a la institución ya lo tienen que tener.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Aquí la propuesta que hace don Jorge, que es interesante que es porque no cada dos años.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Repetirlo sí o refrescamiento.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Refrescamiento cada dos años y ya con estadísticas ustedes pueden determinar qué áreas son las más complejas.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Ya las sabemos.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Si yo se.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Nos llaman a cada rato.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Entonces, este ahí debería ser cada 6 meses verdad, o sea, enserio (...) entonces yo creo que ahí debería decirse. más bien al menos dicha capacitación, porque esto es una capacitación, deberá darse al menos o que deberá llevarla todos los funcionarios al menos cada dos años es así. Doctor.

Director Zeirith Rojas Cerna: Si mal no preciso, creo que bueno, existe el curso de

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

inducción cuando se entra por primera vez y luego tengo idea que se había hecho un curso de reinducción.

Licda. Lorna Gámez Cruz: Si correcto.

Director Zeirith Rojas Cerna: Creo que eran cada 4,5 años, no me acuerdo entonces no, no me acuerdo cuánto era, pero este el concepto era, se amarrarlo ahí sabemos que el curso de inducción tiene que ser y el de reinducción, que era periódicamente cada cierto tiempo.

El otro elemento que es clave que en este tipo de cursos este, me parece que esto debería ser promocionado inducido, impartido por una jefatura, por una jefatura formal en la unidad, para que transmita el cambio de cultura, verdad entonces para que transmita ese conocimiento desde la jefatura idealmente sería que fuera la jefatura del servicio, entonces en el laboratorio, el jefe de laboratorio la jefatura lo imparte, los médicos, el jefe médico y así sucesivamente, verdad porque es la figura de autoridad que le está diciendo mire lo que le estoy diciendo ponga atención pero bueno.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Eso creo que en la práctica ustedes pueden ir determinando cómo hacerlo en el Poder Judicial en algún momento que se le dio prioridad al tema de conflicto de intereses, que aquí también es algo que no se maneja como debería sabe que hacíamos, había que reunirse una vez al mes y como punto primero en todas las reuniones, era se consultaba alguno de ustedes ha tenido conocimiento de un conflicto de intereses y eso de una vez le va quedando usted en la mente, de verdad hay que ir replantear, revisar y con solo el hecho de decir no, verdad ya usted está haciendo una afirmación de que está refrescando, ay, perdón pero podría ser interesante ver diferentes estrategias me parece muy bien. Doña Mayra (...) también

Licda. Lorna Gámez Cruz: Perdón, con la reforma no se si ya la tendrán, pero en el año 21 o 22, no me acuerdo Meli, 21, 22 se hizo una reforma a la Ley de los de Contra el Hostigamiento Sexual, en la que es obligatorio para nosotros, para las instituciones tener un registro de ofensores sexuales que va a tener una, público además en la página y tiene este que estar la persona que ha cometido una ofensa sexual de este tipo por 10 años en este registro, bueno, ahí van a quedar sean o no sean ya funcionarios de la institución, va a quedar en el registro de ofensores eso sería como él (...).

ojete doña Mayra, Mayra tenía la mano levantada.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Doña Mayra. tenía la mano levantada.

Licda. Mayra Acevedo Matamoros: Sí, señora, este, buenas noches a todos, nada más, era una sugerencia es que hay como un eco, no sé por qué es.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Bueno este lo que quería, nada más era sugerir que se hiciera una propuesta específica para que cada jefatura, porque yo sé que aquí dicen que se instruye a gerencias, se instruye a la DAGP para que este implementen este plan que viene a presentar acá Lorna, pero creo que debería en mí este percepción muy personal, que debería haber algo específico para las jefaturas, donde se diga que todo esto relacionado con lo que acaba de exponer Lorna, puede hacer realmente este ejecutado por parte de cada una de las jefaturas es nada más es una sugerencia.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias, Mayra, pero yo creo que no podemos ser tan puntuales, eso ya es entrar en la operativa y me parece que aquí lo que nosotros necesitamos es un barómetro, un termómetro de (...) sí, exacto de quiénes están cumpliendo y quiénes no, verdad entonces, creo que eso es más útil y vean, nos quedan 13 minutos para las 9 don Jorge rápidamente.

Director Jorge Porras López: Sí, yo no sé si es posible porque la institución donde yo laboro hay temas que son recurrentes año a año, entonces año a año se nos obliga a hacer una certificación anual número uno y esa certificación no es solo ver un video por decirlo así e ir avanzando, sino también que al final también hay una autoevaluación y que también es obligatorio para todos los funcionarios realizar esa certificación (...) entonces lo dejo por ahí, tema que lo analicen lo vean porque es importante, sí, sí, recurrente obviamente todos los años se ponen cosas diferentes o preguntas diferentes porque hay que estar actualizando las autoevaluaciones, no todas son igual verdad porque si no también todo mundo empieza a copiarse, verdad entonces, a cada quién hay como 20 autoevaluaciones y a cada quién la va a ir saliendo una diferente.,

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchas gracias.

El tema de la autoevaluación es importante, pero puede ser un paso dos.

Compañeros si estamos de acuerdo en esta propuesta que nos hacen sobre la herramienta obligatoria de la capacitación en materia sexual y de acoso laboral, yo creo que es muy valioso lo que se está haciendo y volver a activar la Comisión Institucional Contra Hostigamiento Sexual, si no hay si afectos institucionales, no importa que sean hombres y mujeres, no se siente un respaldo fuerte a las poblaciones que se ven afectadas por este fenómeno la impunidad será siempre lo que tendremos todos los días y eso es lo que genera, son malos ambientes de trabajo y además afectación también eventualmente al servicio, así que si estamos de acuerdo en este tema y que nos traiga un informe dentro de 6 meses, a ver cómo va el cómo es no Johnny (...) eso.

Les solicito levantar su mano para aprobarlo, no lo podemos aprobar en firme, pero bueno, este será ya para el próximo mes que podemos ya arrancar este tema, muchísimas gracias a todos.

Ya no podemos avanzar más, yo creo que ni siquiera con la siguiente pudieron revisar si había algo. Sí, señor, sin decir el detalle, nada más dígame si hay algo urgente que no

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

se pueda ver el jueves es que lo urgente no lo pueden ver porque yo me salgo y quedamos sin quorum.

Lic. Andrey Quesada Azucena: Gracias, sí, este bueno no hay nada que no pueda verse el jueves, verdad definitivamente.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Todo es urgente, pero no hay nada que.

Lic. Andrey Quesada Azucena: Si señora hay uno especial 335-2024 que sí, yo lo recomendaría que se ve en la próxima sesión porque eso depende continuidad.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Ok, para tomarlo en cuenta, pongámoslo de primero.

Lic. Andrey Quesada Azucena: Si, por favor, gracias.

Directora Marta Eugenia Esquivel Rodríguez: Muchísimas gracias a todos y terminamos la sesión por hoy gracias, gracias, gracias.

Por tanto, con base en la presentación realizada por la Licda. Lorna Gámez Cruz, coordinadora de la Gerencia Administrativa y Licda. Melissa Bermúdez Otárola, Gerencia Administrativa, contenida en el oficio N° GA-2388-2024, la Junta Directiva- en forma unánime-**ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Instruir a las Gerencias la implementación obligatoria para todo el personal de la Herramienta virtual de sensibilización en materia hostigamiento sexual y acoso laboral” como medida preventiva contra el hostigamiento sexual y acoso laboral en la Caja Costarricense de Seguro Social. Dicha capacitación deberá impartirse al menos cada 2 años.

ACUERDO SEGUNDO: Se instruye a la Dirección de Administración y Gestión de Personal para que proceda de inmediato a incorporar la “Herramienta virtual de sensibilización en materia hostigamiento sexual y acoso laboral” como parte de la inducción al personal de nuevo ingreso con la finalidad de mantener mejores ambientes laborales y de prestación de servicios.

Sometida a votación para que se adopte en firme es acogida unánimemente 5 votos a favor. Ausentes los directivos Maria Isabel Camareno Camareno, Maritza Jiménez Aguilar, Martha Elena Rodríguez González y José Luis Loría Chaves.

Pendiente de Firmeza.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

Se retiran del salón de sesiones Licda. Lorna Gámez Cruz, coordinadora de la Gerencia Administrativa y Licda. Melissa Bermúdez Otárola, Gerencia Administrativa.

ARTICULO 6º

Se toma nota de que se reprograma los siguientes temas para una próxima sesión que en adelante se detallan:

II Temas Gerenciales		
PE-DPI-0215-2024	Priorización de Hospitales.	30

IV Temas Confidenciales		
GA-DJ-01389-2024	Recurso de apelación interpuesto en contra de la resolución administrativa que dispuso cese de medida cautelar y en contra de la resolución administrativa que ordenó el archivo del procedimiento administrativo ordinario de responsabilidad disciplinaria por supuesto acoso laboral.	60
GA-DJ-01283-2024	Recusación contra el órgano decisor y equipo legal del órgano decisor, dentro del procedimiento administrativo de responsabilidad disciplinaria, tramitado bajo el expediente N° 23-00089-1105-OHLB.	
GA-DJ-01387-2024	Recurso de apelación e incidente de nulidad en contra de la resolución administrativa GP-0869-2023 de 12 de junio de 2023, mediante la cual la Gerencia de Pensiones prorrogó la medida cautelar impuesta, consistente en traslado temporal.	
GA-DJ-6292-2023	Recurso extraordinario de revisión contra las resoluciones ASA-DM-RES-012-2023, ASA-DM-RES-014-2023 y DRIPSSCS-ADM-RH-0467-2023.	
GP-0135-2024	Atención de lo acordado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 99º de la sesión N°9400, celebrada el 11 de enero del año 2024. Ref. Caso lesividad.	
GA-DJ-00335-2024	Revisión de propuesta de resolución para atender diversas gestiones dentro del procedimiento administrativo ordinario de responsabilidad disciplinaria, expediente N° 23-00014-1105-ODIS, sea excepción de prescripción, recurso de apelación y nulidad, contra la resolución inicial de traslado de cargos.	



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9414

IV Temas Confidenciales	
GA-DJ-1402-2024	Recurso de Apelación contra la resolución de las 14:00 horas del 08 de enero de 2024 emitida por el Órgano Director. Procedencia de la solicitud de aplicación del MAPA. Aplicación de la figura de funcionario de hecho
GA-DJ-0680-2024	Prórroga de medida cautelar, así como recurso de apelación e incidente de nulidad absoluta contra el traslado de cargos y del procedimiento administrativo y excepción de litis consorcio pasivo necesario, dentro del procedimiento administrativo ordinario de responsabilidad disciplinaria.
GA-DJ-0545-2024	Recusación en contra de tres miembros de Junta Directiva, para que no conozcan la orden DFOE-DEC-ORD-00013-2023, relativa al ajuste salarial y recuperación de pagos en exceso a favor de la presidenta ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.
SJD-AL-007-2024	Criterio legal respecto a la recusación planteada por la presidenta ejecutiva contra los tres miembros de junta directiva que representan el sector laboral, sea doña MRG, JLLCh Y MJA, relacionado al oficio de la contraloría general de la república N° DEFOE-DEC-3200 DE FECHA 19 DE DICIEMBRE 2023 Oficio SJD-AL-0014-2024 Retiro de Oficio
GA-DJ-00053-2024	Criterio unificado sobre la orden N° DFOE-DEC-ORD-00013-2023, relativa al ajuste salarial y recuperación de pagos en exceso a favor de la Presidenta Ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.